

Siemens wird grüner

„Aus drei mach vier – Aus acht mach zehn – wer das nicht mitmacht, der kann geh'n“

Die Pläne des Vorstands ändern sich so schnell wie die Kulisse auf dem Wittelsbacherplatz in München. Derzeit ist dort Baustelle. Baute Vorstandschef Peter Löscher in den letzten Jahren immer gern um, so hatte er doch auf der Hauptversammlung den Abschluss des Unternehmensumbaus verkündet. Doch diese Ankündigung war dann sehr schnell Schnee von gestern. Ende März mit der Gründung des neuen Sektors Infrastructure & Cities (I&C), der Neuaufstellung des Sektors Industry mit grundlegender Neuausrichtung des Service und Vertriebs und des Börsenganges von Osram wurde der größte Unternehmensumbau seit 2007 bekanntgegeben. Ziel ist es, die organisatorischen Voraussetzungen für eine Steigerung des Umsatzes auf 100 Mrd. zu schaffen.

In bislang drei Gesamtbetriebsvereinbarungen sind mögliche Risiken für die Beschäftigten abgedeckt

Grüner Infrastrukturgigant durch I&C Sektor

Neuer Sektorchef Dr. Roland Busch, vorher Chefstrategie des Unternehmens, erhält nun

die Chance, die von ihm avisierte Entwicklung des Unternehmens zum „grünen Infrastrukturgiganten“ entscheidend voranzutreiben. Dazu teilt er die bisherige Division Mobility auf mehrere Divisionen auf, baut eine neue „Smart grid“ und verbindet die bisherigen Business Units Low Voltage und Medium Voltage in einer Division. Damit will er bisherige Businessunits mit einer schlankeren Divisionsstruktur in den Managementfokus rücken und die Schwerpunkte auf IT setzen, ein Feld, auf dem Siemens deutlichen Nachholbedarf hat. Viele im Unternehmen betrachten diese Änderungen sehr skeptisch. Besonders die Teilung der Division Mobility, weil nun ein Kunde von verschiedenen Divisionen betreut werden muss. Auch das Herauslösen der Division Distribution aus Energy hin zu I&C ist nach Ansichten von Insidern vorschnell entschieden worden. Hier werden nun neue Schnittstellen beim Thema Schaltanlagen geschaffen, die durch eine besondere sektorübergreifende Zusammenarbeit im Vertrieb und Service wieder glattgezogen werden müssen.

Fortsetzung Seite 2

INHALT

- Seite 2.... Siemens Umbau – Chancen und Risiken
- Seite 3.... Standort Deutschland Referenzmarkt für grüne Technologien
- Seite 4.... Siemens unterstützt Kinderbetreuung
- Seite 5.... Interview mit Hrn. Günther Klopsch zum Siemens Umbau
- Seite 6... Fehlende Festnetzstrategie im NSN Management
- Seite 7... Rudi Ratlos
- Seite 8... Was wird aus der LeE? Infos, Gerüchte, Impressum

Kulturwandel im Servicegeschäft

Es steht mal wieder ein Kulturwandel in der Siemens AG an, diesmal im Vertrieb und Servicegeschäft. Die IS (Industry Solutions & Services) wird aufgelöst und auf die bisherigen Divisionen Industry Automation und Drives Technology und die neue Division Customer Service verteilt werden, so die Anweisung aus dem Vorstand. Die Belegschaften sind verunsichert, einige Mitarbeiter sprechen von feindlicher Übernahme. Diese Einschätzung ist zumindest gewagt, schließlich bleiben die Divisionen im Unternehmen. Sie zeigt aber auch, dass die Anweisung aus dem Vorstand noch nicht überall angekommen ist und besagter Kulturwandel nicht einfach verordnet werden kann. Es kann nicht nach dem Motto „wenn der Kuchen spricht, haben die Krümel zu schweigen“ funktionieren. Der Wandel darf auch nicht in einem Kampf der Kulturen unterschiedlicher Divisionen und Führungskräfte enden. Es gilt vielmehr, auf Augenhöhe zusammenzuwachsen und die Chancen der Neuorientierung gemeinsam zu nutzen. Dabei wird ein Qualifizierungskonzept notwendig sein, für Vertrieb und Service, das die Arbeitgeberseite mit dem Gesamtbetriebsrat beraten wird. Bei dem Kulturwandel müssen aber auch Ideen entwickelt werden, wie das Servicegeschäft der Zukunft aussehen kann, denn die Welt von morgen braucht unsere Antworten schon heute.

Der Kampf um die Neuaufstellung
Wachstumsprojekt oder
Hütchenspielertrick?



Foto: Stern

Siemens Umbau

Betriebsversammlung informierte über Chancen und Risiken

Der Betriebsrat der NL Hamburg informierte die Beschäftigten der Niederlassung auf seiner turnusmäßigen großen Betriebsversammlung am 24. Juni über den aktuellen Stand der ihm vorliegenden Unterlagen zum Siemens Umbau. Die Firma Siemens betont in ihren Veröffentlichungen, dass es sich bei den Maßnahmen um eine Wachstumsstrategie handelt. Vor allem setzt Siemens dabei auf profitables Wachstum bei dem Ausbau der erneuerbaren Energien.

Die Betriebsräte fordern in dem Zusammenhang, dass dabei auch in Deutschland Beschäftigung aufgebaut wird. Der Betriebsrat betonte auf der Betriebsversammlung, dass die Beschäftigten ein wichtiger Faktor

für eine nachhaltige, auf die Zukunft ausgerichtete Wachstumsstrategie sind. Von daher sind die Gespräche mit der Betriebsleitung und den Bereichsleitungen zu den Themen Innovationen und Investitionen sowie über die strategische Personalplanung ein wichtiger Faktor, um die Mitarbeiter und den Standort auf die Veränderungen vorzubereiten. Claus Timmann, Vorsitzender des BR Hamburg, sagte auf der Versammlung dazu: „Wir gehen davon aus, dass zusätzliche Qualifikationen für die Zukunft benötigt werden. Uns liegt eine nachhaltige auf die Zukunft ausgerichtete Mitarbeiterqualifizierung besonders am Herzen. Dafür werde ich mich mit meinen Betriebsratskollegen weiter einsetzen.“

Betriebsrat gründet Sonderausschuss zum Thema „Siemens Umbau“

Um die Fülle von Themen, Fragen der Beschäftigten und Wanderlisten, die den Betriebsrat von der Firma im Zusammenhang mit dem Siemens Umbau übergeben wurden, zu bearbeiten, hat der Betriebsrat der NL Hamburg seinen Sonderausschuss „Siemens Umbau“ gebildet. Sprecher des Sonderausschusses ist das Betriebsratsmitglied Michael Brüngen.

Siemens wird grüner

Fortsetzung von Seite 1

Umbau oder Abbau?

Umbau bei Siemens war in den letzten Jahren meist mit Abbau verbunden. Deshalb sind viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch die angekündigten Maßnahmen verunsichert, besonders bei Industry und Service. Die ehemalige IS (Industry Solutions & Services) geht in einer reinen Servicedivision auf, die Branchenaktivitäten werden auf die bisherigen Divisionen Industry Automation & Drives Technologies verteilt. Sektorchef Prof. Siegfried Russwurm gibt das Vorgehen unmissverständlich vor: „Es ist ein Kulturwandel zur Vermarktung des gesamten Industry-Portfolios im Produkt-, Lösungs- und Servicegeschäft zwingend erforderlich. Zur Erreichung der gesetzten Wachstumsziele und die dadurch gesicherte Beschäftigung in Produktion, Vertrieb und Service muss dieser Kulturwandel von allen Beteiligten und Führungsebenen unterstützt und vorangetrieben werden.“

Qualifizierung und Transfers in Vereinbarung abgesichert

Aber es gibt auch Risiken. MitarbeiterInnen, die per „Personalgestellung“ von der IS an andere Divisionen „verkauft“ wurden, sollen nun von diesen Divisionen fest übernommen werden. Dabei können Versetzungen notwendig werden. In welche Organisationseinheit der Mitarbeitertransfer zum neuen Sektor I&C erfolgt, ist auch noch nicht klar. Aber es gibt eine eindeutige und unmissverständliche Vorstandsentscheidung: jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin behält seinen und ihren Arbeitsplatz, gegebenenfalls allerdings in einer neuen Division oder neuen Sektor. Das ist in



zwei Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Interessenausgleich für die Aufstellung der beiden Sektoren festgeschrieben. Außerdem sind Qualifizierungsprogramme für die Mitarbeiter vereinbart. Diese sind besonders für die Neuausrichtung des Service hin zu technologiebasierten Services wichtig sowie die Erweiterung des Vertriebs auch auf Lösungen und Service. Wichtig ist, dass ebenfalls ein Initiativrecht seitens des GBR zur Aufnahme von weiteren Verhandlungen vereinbart wurde. Dadurch ist jede weitere Organisationsänderung im Zusammenhang mit der Sektorneuaufstellung jeweils erneut beratungs- und interessenausgleichspflichtig. Grundsätzlich ist durch das Betriebsverfassungsgesetz nur ein Interessenausgleich abgedeckt. Durch diese mehrstufige Vorgehensweise sind die Beteiligungsrechte der Betriebsräte für die Beschäftigten abgesichert. Es kann also nicht auf einmal nach der Umorganisation Personal abgebaut werden mit dem Hinweis, es sei ja alles verhandelt und verabschiedet.

Wir sehen das als großen Erfolg für die Be-

legschaft, gerade weil ja hier noch einiges unklar ist, was die Mitarbeitertransfers angeht. Außerdem wird sich erst im Laufe der Zeit herausstellen, wie sich z.B. der neue Sektor entwickelt und wie sich die neue Philosophie bei Industry durchsetzt, den Service mit zu vermarkten und stärker auszubauen. Aber dazu muss die Organisation erst einmal laufen.

Wachstumsprojekt oder Hütchenspielertrick?

„Aus drei mach vier“, das hört sich ein bisschen nach Hütchenspielerei an.

Bezogen auf den Vorstand kann man sagen, „aus acht mach zehn“, denn der Vorstand wird von acht auf zehn Posten erweitert. Also im Vorstand hat der Umbau schon Arbeitsplätze gebracht. Peter Löscher sagt, dass die Maßnahme eine Wachstumsinitiative ist. Wir nehmen ihn da beim Wort und gehen davon aus, dass er das nicht nur aus einer Laune heraus verkündet hat, sondern eine Wachstumsstrategie auch für Beschäftigte in Deutschland mit dem Umbau verbunden ist.

Standort Deutschland Referenzmarkt für grüne Technologien

Umwelttechnologien gehören zu den wichtigsten Zukunftsmärkten. Bei Siemens in Deutschland können grüne Technologien zur Standort- und Beschäftigungssicherung beitragen.



Betriebsrat Hamburg:
Claus Timmann, Thomas Ahme in der Gondel einer 3 MW Windkraftanlage

Nach Aussagen des Bundesumweltministeriums erwirtschafteten die Umwelttechnologien in Deutschland im Jahr 2007 rund 8% des deutschen Bruttoinlandsprodukts, bis 2020 wird sich dieser Anteil auf 14% erhöhen.

Für Siemens muss daher eine nachhaltige Deutschlandstrategie mit grünen Technologien und einer strategischen Personalplanung fester Bestandteil der globalen Siemensstrategie werden. Aus strategischer Sicht kann der deutsche Standort für Siemens die Funktion des Referenzmarktes einnehmen. Sie-

mens entwickelt als einziges Unternehmen in Deutschland Lösungen sowohl für die Elektromobilität wie auch für die gesamte Energieumwandlungskette, um beispielsweise Elektroautos mit Strom aus erneuerbaren Energien zu versorgen. So kann das, was in München erprobt werden soll, später in anderen Städten umgesetzt werden. In München haben Siemens, BMW und die Stadtwerke München die Zusammenarbeit zur Erprobung von Elektrofahrzeugen und den Aufbau der dafür benötigten Ladeinfrastruktur vereinbart.

GER Region Nord mit grüner Technologie im Aufwind

So besteht an vielen Standorten in Deutschland die einmalige Situation, mit grüner Technologie zusätzlich zur Standort- und Beschäftigungssicherung beizutragen. Beispiel Niederlassung Hamburg: Durch die Integration des Bereiches WindPower mit seiner Europa-zentrale und Offshore - Deutschlandzentrale in die Niederlassung, profitieren auch andere Divisionen verstärkt von der Windkrafttechnologie. Das geht entweder über eine direkte Zusammenarbeit oder über den Einsatz von Produkten und Lösungen. Die I BT Nord versorgt z.B. die Netzanschluss-

stationen für Windparks auf See mit Sicherheits- und Klimatechnik. Wie komplex und mit welcher zukunftsweisenden Technologie Windanlagen ausgestattet sein müssen, hat der Betriebsrat der NL Hamburg bei seinem Besuch im Werk Brande und bei der Ortsbesichtigung einer getriebelosen 3 MW Anlage in Drantum, Dänemark, erfahren.

Energiewende – JA bitte !



Detlev Böger
IGM Hamburg

Die Unfälle in den Atomkraftwerken Harrisburg und Tschernobyl hätten eigentlich jedem die Augen öffnen können: Die Nutzung der Atomkraft ist nicht so sicher wie viele Interessierte behauptet haben. Erst der

Super-Gau in Fukushima hat zu einer Neubewertung der Atompolitik und zu einer Neuorientierung in der Energiepolitik durch die Bundesregierung geführt.

Während die sieben ältesten Atomkraftwerke zunächst vorübergehend abgeschaltet wurden und jetzt abgeschaltet bleiben, werden die verbleibenden Atomkraftwerke bis 2022 endgültig abgeschaltet. Die IG Metall ist ausdrücklich für einen schnellen Ausstieg aus der Atomenergie. Dabei muss das Ausstiegsdatum unumkehrbar sein, eine Revisionsklausel darf es ebenfalls nicht geben. Die IG Metall ist für einen vollständigen Umstieg auf erneuerbare Energien. Die Politik muss diesen Umbau der Energieerzeugung – weg von Atom-, Gas- und Kohlekraftwerken hin zu Energieeffizienz und erneuerbaren Energien – konsequent weiterentwickeln. Die Energiewende ist ein zentrales Thema der industriellen Technologiebranchen. Der Umbau gelingt nur mit Innovationen und Investitionen, das schafft Chancen in wichtigen Leitmärkten der Zukunft und für qualifizierte Beschäftigung. Ein schneller Atomausstieg ist nicht zum Null-Tarif zu haben. Die Kosten des Umbaus der Energieversorgung müssen gerecht verteilt und von allen Stromverbrauchern getragen werden, d.h. private Haushalte und die Steuerzahler dürfen nicht einseitig belastet werden.

Nicht weniger wichtig: Den Beschäftigten in den Atomkraftwerken müssen wirtschaftlich tragfähige Perspektiven eröffnet werden.

Zug der Ideen - Start in Hamburg

Unter Mithilfe von Siemens hat Hamburg als Umwelthauptstadt Europas 2011 die mobile sowie interaktive Ausstellung „Visionen für die Städte der Zukunft“ gestartet. In seinen sechs Ausstellungs-Containern zeigt der „Zug der Ideen“ Beispiele von mehr als 100 Umweltschutz-Projekten und vermittelt zentrale Themen wie Energie und Mobilität. Im Ausstellungscontainer „Die Welt aller, Stadt in der Verantwortung“ konnte die Delegation aus Betriebsräten und Gesamtbetriebsrat die Unterschiede und Vorteile eines Smart Grids zum bisherigen Stromnetz erleben. Filme zeigen, welche Beiträge Siemens bei der Stromerzeugung und Stromübertragung zu einer umweltfreundlicheren Energieversorgung leistet – beispielsweise mit der Entwicklung und Produktion von Windenergieanlagen oder mit Elektromobilitätslösungen.



Zug der Ideen startet in Hamburg

Siemens unterstützt Kinderbetreuung

Viele Eltern innerhalb der Siemens Familie können sich über einen Firmenzuschuss zur Kinderbetreuung freuen. Die Siemens AG und der Gesamtbetriebsrat haben sich, in dem CHR-Rundschreiben Nr. 47/2011 auf einen Kinderbetreuungszuschuss geeinigt.

Als Bestandteil einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik möchte die Siemens AG einen weiteren Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten und gewährt ab dem Geschäftsjahr 2010/2011 einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss in Höhe von 100 Euro pro Kind und Monat. Bezuschusst werden können die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in einem Kindergarten oder einer vergleichbaren Einrichtung sowie die dortigen Verpflegungskosten. Die Bezuschussung erfolgt grundsätzlich an alle MitarbeiterInnen von Siemens in Deutschland, eingeschlossen der Auszubildenden, befristet Beschäftigten und Teilzeitmitarbeiter. Eckpunkte für die Gewährung sind:

100 Euro pro Kind und Monat von Siemens



- Ihr Kind ist nicht schulpflichtig (i.d.R. 0-6 Jahre) und wird außer Haus betreut, z.B. in einer Kinderkrippe, Kindergarten oder bei einer Tagesmutter
- Sie befinden sich in einem ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit der Siemens AG
- Sie erhalten den Kinderbetreuungszuschuss nur für aktive, d.h. nicht ruhende Monate.
- Es wird jedes Geschäftsjahr neu entschieden, ob und wenn ja in welcher Höhe der Zuschuss gewährt wird
- Maximal werden die tatsächlich entstandenen Kinderbetreuungskosten erstattet
- Erstattungen von anderen Arbeitgebern werden angerechnet

„Mit diesem steuerfreien Zuschuss hat der Gesamtbetriebsrat für die Kinderbetreuung einen wertvollen Beitrag für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik bei Siemens erreicht“; Ina Mewes, Betriebsrat NL Hamburg.

Strategische Personalplanung und Demographie

Der vielfach beschriebene und prognostizierte demographische Wandel wird für weite Teile der Wirtschaft mit grundlegenden Veränderungen einher gehen. Dies betrifft nicht nur Arbeit und Beschäftigung, sondern auch die Bedingungen für Innovation. Gerade der Bereich der innovationsorientierten Technikentwicklung (Produkt-, Verfahrens-, Prozess- und Softwareentwicklung) steht mit Blick auf die demografischen Umwälzungen in der Arbeitswelt vor besonderen Herausforderungen.

Auf der einen Seite deutet sich bereits heute an, dass sich gerade in zentralen Bereichen hochqualifizierter Arbeit der Fachkräftemangel weiter zuspitzen wird. Betroffen sind davon insbesondere die sogenannten MINT-Bereiche (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), bei denen allein in den nächsten fünf Jahren eine Deckungslücke zwischen Jungakademikern und altersbedingt ausscheidenden Fachkräften in Höhe von etwa 220.000 Personen prognostiziert wird. Nicht selten konnten sich Unternehmen in der Vergangenheit darauf beschränken, durch die Einstellung neuer junger Fachkräfte Innovationsim-

pulse zu initiieren und neue Technologien im Unternehmen zu verankern. Mit Blick auf die Demographie ist heute ein Perspektivwechsel notwendig: es gilt im Sinne eines nachhaltigen Innovationsmanagements, den Kreis der Innovationstreiber gezielt in Richtung „Diversity“ auszuweiten.

Potenziale für Innovationen gezielt nutzen

Nachhaltiges Innovationsmanagement zielt deshalb darauf ab, Beschäftigte in allen Arbeitslebensphasen zu motivieren bzw. ihnen die Möglichkeiten zu geben, sich an Innovationen zu beteiligen. Um die Potenziale von Diversität für Innovationen gezielt zu nutzen, sind veränderte Arbeits- und Leistungs-

kulturen förderlich, die die Erschließung der individuellen Innovationsfähigkeit in allen Arbeits- und Berufsphasen ermöglichen. Hier gilt es Bedingungen, z.B. in Projektteams, zu schaffen, die es ermöglichen, über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg innovativ tätig zu sein und mit seinen individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten an Innovationsprozessen teilzuhaben.

Neues Rollenverständnis für die Personalabteilung

Das Personalmanagement bekommt so mit Blick auf die Verbindung von Demographie und Innovation eine Schlüsselrolle für die Erhaltung und Erweiterung von betrieblicher und volkswirtschaftlicher Innovationsfähigkeit. Es

muss in neuer Qualität auf die unterschiedlichen Arbeitslebensphasen eingehen und die damit verbundenen Innovationspotenziale öffnen. (Quelle: ISF München, Projekt PlInova)

Der Gesamtbetriebsrat beschäftigt sich ebenfalls mit diesem Thema. Auch im Weiterbildungsausschuss ist das Thema auf der Agenda.



Es muß alles ineinandergreifen

Die Neuorganisation ist eine Chance

Interview mit Herrn Günther Klopsch, Leiter Bereich IA&DT und GIVAS Planungsbeauftragter GER I Nord



Günther Klopsch,
GER I IA&DT Nord Leitung

? Welche Aufgaben haben Sie als Planungsbeauftragter für die Neustrukturierung des Industry Sectors?

! Gemeinsam mit Josef Temmen von I IS und Gunther Haack, meinem kaufmännischen Kollegen, habe ich die Aufgabe, die Neustrukturierung

des Sectors in der Region zu planen und umzusetzen.

? Warum wurde die neue Struktur des Industry Sectors mit den beiden Technologiedivisionen IA und DT sowie der Servicedivision CS so gewählt? Welche Ziele verfolgt Industry damit?

! Zunächst möchte ich betonen, dass in unserer Organisation vieles gut ist und erhalten bleibt, z.B. die Channel-Organisation in der IA&DT oder die Bildung von Schwerpunkten wie bisher in der IS.

Durch die Zusammenführung von Produkt-, System- und Lösungsgeschäft in einem Industrie Vertrieb können wir aber noch zielgerichteter auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingehen.

Durch die Bündelung der Branchensegmente in den Technologiedivisionen IA und DT ergibt sich eine eindeutige Verantwortung für das Angebotsportfolio und das jeweilige Branchengeschäft, die Rolle der Branchenverantwortlichen wird gestärkt.

Durch die Bündelung aller Service-Aktivitäten in der Division CS inklusive der Entwicklung und Optimierung der zugehörigen Systeme und Werkzeuge schaffen wir eine durchgängige Geschäftsverantwortung unseres Service-Portfolios über den gesamten Lebenszyklus.

? Wie wichtig ist die neue Organisation für die Deutschlandstrategie?

! Wir wissen alle, dass in einem hochentwickelten Land wie Deutschland nicht so stark in neue Produktionsstätten investiert wird wie z.B. in China, Indien, Brasilien oder auch Russland. Deshalb müssen wir unsere Kunden sehr viel stärker über den gesamten Lebenszyklus ihrer Anlagen betreuen. Wir müssen ihnen Lösungen für Anlagenerweiterungen oder Innovationen anbieten und wir müssen sie mit innovativen Servicekonzepten dabei unterstützen, Stillstandszeiten ihrer Anlagen und Instandhaltungskosten zu reduzieren.

Bei der Entwicklung neuer Technologien wie Wind- oder Solar-Energie, der Energieeffizi-

enz, der e-Mobilität oder der Entwicklung des Leichtbaus spielt Deutschland eine wichtige Vorreiterrolle weltweit. Hier müssen wir unsere Kunden von Anfang an mit unseren innovativen Produkten, Systemen und Lösungen sowie überzeugenden Serviceangeboten unterstützen. Durch die Bündelung unserer Aktivitäten im Sektor mit eindeutigen Verantwortlichkeiten werden wir bei all diesen Themen gemeinsam effizienter und schneller auf die Anforderungen unserer Kunden eingehen können, unsere Marktanteile in allen Branchen ausweiten und somit, wie oben angedeutet, weiter wachsen.

? Worauf legen Sie bei der Neuorganisation in der Region besonderen Wert?

! Ab 01.10.2011 werden wir in der Region als ein **Industry Team** auftreten, bestehend aus einer Vertriebs- und einer Service-Einheit. Neben der Festlegung der neuen Organisationsstrukturen legen wir deshalb bereits jetzt besonderen Wert auf gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Unserem Management Team und unseren Mitarbeitern an den Schnittstellen zwischen Vertrieb und Serviceeinheit kommen dabei eine hohe Bedeutung und eine große Verantwortung zu.

City-Account-Manager sollen Wachstum steigern

Zwei Monate vor dem Start von **Infrastructures & Cities** äußert sich Vorstandsmitglied und I&C-CEO **Roland Busch** ausführlich zu **Aufbau, Ausrichtung und Perspektiven des neuen Sektors in unterschiedlichen Medien.**

Busch spricht von „Finanzierungsideen, mit denen man zum Beispiel Projekte für höhere Energieeffizienz und damit zum Klimaschutz umsetzen kann“. Der Schwerpunkt soll dabei in den Städten liegen, „die tatsächlich Willens und in der Lage sind, Projekte auch umzusetzen“. Für die Betriebsräte ist der deutsche Markt von großer Bedeutung. Hier müssen die Wachstumspotentiale ausgeschöpft werden, damit am Standort Deutschland Arbeitsplätze aufgebaut und gesichert werden können.

Neue Geschäftsstrategie

Für den Vertrieb von Siemens müssen sich hieraus Veränderungen ergeben. Mit der Implementierung von City-Account-Managern in wichtigen Großstädten wie Hamburg, Berlin, München und andere muss ein neuer strategischer Vertriebsansatz gefunden werden, um die notwendigen Veränderungen in den Städten begleiten zu können. Das bedeutet auch eine nachhaltige Veränderung der Geschäftsstrategie von Siemens, insbesondere der GER insgesamt. Mit den aufkommenden Herausforderungen um Energieversorgung, -verteilung, Mobilität, Wasser- und Abfallwirtschaft, Ver-

kehrssituation, Gesundheitswesen aber auch den sozialen Herausforderungen können Städte zukünftig nicht mehr nur verwaltet werden. Der Bürgermeister rutscht von der Rolle des politischen Repräsentanten in die Rolle eines proaktiv tätigen Managers. Gelder werden in Zukunft nicht mehr verwaltet, sondern müssen im Rahmen einer wesentlich stärker betriebswirtschaftlich geprägten Vorausschau geplant und verteilt werden.

Der City-Account-Manager muss über die internen Mittelflüsse innerhalb der Behörden bescheid wissen, er muss die politischen Ent-

den über mehrere Behörden hinweg getroffen, zum Beispiel die Fachbehörde, die Baubehörde und die Finanzbehörde, teilweise kann auch noch die Umweltbehörde. Es können dann bei komplexen, innovativen Projekten auch unterschiedliche Siemens Abteilungen, Sektoren am Tisch sitzen. Der City-Account-Manager hat dann die wirklich schwere Aufgabe, die verschiedenen Beteiligten zu koordinieren.

Bedeutung der Regionenleitung nimmt zu

Die Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionenleitung ist von großer Bedeutung, da diese als „Mister Siemens“ die wichtigen Kontakte zur Politik hat und in der Region hervorragend vernetzt ist. Sie ist dabei der Garant für die Cross-divisionale Zusammenarbeit der Sektoren in der Region und in der Niederlassung. Das bedeutet dann mehr Aufträge z.B. für alle Divisionen im Sektor I&C aber auch mehr Aufträge in den anderen drei Sektoren. Für die MitarbeiterInnen ist dies ein Garant für mehr Beschäftigung und eine Sicherung der Arbeitsplätze am Standort Deutschland.



Siemens in Hamburg

Foto: Ulrich Wirmma

scheidungswege zu den Budgets einer Stadt kennen, wie sich das Steuergeld auf die Behörden, Abteilungen und auf die städtischen Betriebe verteilt. Viele Entscheidungen wer-

Fehlende Festnetzstrategie im NSN Management

Am 5. Mai 2006 entließ Tony Blair nach der größten Wahlniederlage seit 10 Jahren etliche Minister und besetzt die Posten neu. Der Ex Gesundheitsminister Frank Dobson kommentierte die Umbildung mit den Worten: „Was Blair hier macht, ist das bloße Umstellen der Liegestühle auf der Titanic.“ Tatsächlich wurden so viele Stühle verschoben, dass dem Prozess eine gewisse Panik anhaftete.



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

Bei NSN wird wieder umorganisiert. Die Sales Organisation für „West and South Europe“ (WSE) wurde zum 01.07.11 in zwei eigenständige Regionen „West Europe“ (WE) und

„South East Europe“ (SE) geteilt. Deutschland findet sich in dieser neuen Organisation nicht mehr wieder bzw. deutsche Stühle sucht man vergebens. Ähnlich wie bei Blair entsteht der Eindruck, dass die Umorganisation in großer Panik erfolgte, viele Stühle gerückt werden und das Ganze vor dem Hintergrund sinkender Marktanteile im „Home Markt“ Westeuropa bzw. Deutschland. Das ist kein Wunder, denn seit Jahren wird der Markt falsch eingeschätzt und der Fokus nur noch auf große Kunden gelegt. Die Wettbewerber der DTAG (Deutsche Telekom AG) tätigen mehr als 50% der Investitionen in Deutschland. 2/3 der Investition fließen in das Festnetz! Nach Meinung der Arbeitnehmervertreter lässt sich feststellen, dass das Management seit Jahren falsche Entscheidungen trifft.

Deutschland ist ein Festnetz geprägtes Land. Die Investitionen der DTAG und der alternativen Carrier in das Festnetz liegt um ca. Faktor 2 über dem des Mobilfunks.

Der Mobilfunkmarkt ist in Deutschland mit einer Sättigung von 132% ausgereizt. Durch die vier größten Mobilfunkanbieter ist die Flächenabdeckung in Deutschland erreicht, Investitionen sind lediglich Upgrades. Seit Gründung von NSN ist das Portfolio stark Mobilfunk ausgerichtet, das Festnetzportfolio wurde kontinuierlich reduziert, der Festnetzanteil in Deutschland sank. Für die Arbeitnehmervertreter heißt das: NSN stellt den deutschen Kunden kein adäquates Portfolio zur Verfügung. Die Kunden haben den Eindruck, dass sich NSN aus dem Festnetzgeschäft ganz verabschiedet hat. Mit der Folge, dass sich die Umsätze reduzieren und die Spannenqualität eingebrochen ist. Der Wettbewerb (speziell aus dem asiatischen Raum) lacht sich bei dieser Unfähigkeit von NSN ins Fäustchen.

Die Forderungen der Betriebsräte an das Management sind:

Die Entscheider der DTAG und der Carrier sitzen in Deutschland. Somit benötigt NSN für das Deutschland Geschäft einen im Markt bekannten und akzeptierten Kenner des deutschen Festnetzmarktes, der aus den Business Units heraus beim Wiederaufbau des Festnetz Geschäftes unterstützt wird. NSN benötigt ein konkurrenzfähiges Produktportfolio und eine nach vorne ausgerichtete Strategie für die

Festnetzkunden. 40% der hochqualifizierten ServicemitarbeiterInnen in Deutschland sind festnetzversiert und in den Niederlassungen präsent. Darüber hinaus hat NSN in den Regionen VertriebsmitarbeiterInnen, die endlich losrennen wollen um neues Festnetzgeschäft zu generieren. Dieses Potential nicht zu nut-



Aktuelle Festnetztechnik

zen, wäre einer der schwersten Fehler seit Bestehen von NSN. Auf der Homepage von NSN ist zu lesen: „Deutschland ist nicht nur der größte, sondern auch einer der wichtigsten Telekommunikationsmärkte Europas. Und weiter heißt es: „Nokia Siemens Networks ist einer der weltweit führenden Anbieter von Telekommunikationsdienstleistungen. Innovation und Nachhaltigkeit bilden den Kern für das umfassende Portfolio des Unternehmens für die Bereiche Mobilfunk, Festnetz und konvergente Netze. Die Forderung der Betriebsräte an das NSN Management: „Festnetz und Mobilfunk für sichere Arbeitsplätze sowohl in Deutschland als auch in Europa! Wer keine Heimsiege erlangt, wird sich auch nicht für die Champions League qualifizieren und mit den Großen mitspielen!“

Siemens geht, Atos kommt, IG Metall bleibt

Die Siemens AG hat die Siemens IT Solutions and Services GmbH (SIS) zum 01.07.2011 an Atos Origin verkauft. Atos ist der neue gemeinsame Markenname.



Rainer Schmidt, SIS Betriebsrat Hamburg

In den nächsten Wochen wird es eine Umfirmierung der GmbHs geben.

Atos Origin GmbH in Atos Information Technology GmbH und Siemens IT Solution and Services in Atos IT Solution and Services GmbH.

Einschneidende Veränderung, gemischte Gefühle

Die meisten SIS-Beschäftigten sehen das Ende der Ära Siemens mit gemischten Gefüh-

len. Einerseits ist die Trennung eine einschneidende Veränderung, andererseits besteht Hoffnung, im neuen Konzern eine Wende zum Positiven zu erleben. Klar ist jedenfalls: Künftig muss nicht mehr darüber debattiert werden, ob die IT zum Kerngeschäft des Mutter-Konzerns gehört - sie ist das Kerngeschäftsgebiet von Atos Origin. Aber auch sonst wird sich einiges ändern. Atos hat schlankere Management-Strukturen und schnelle Entscheidungswege, dafür steht aber auch keine milliardenschwere Muttergesellschaft im Hintergrund, die Fehlentscheidungen problemlos abfangen kann.

Kontinuität braucht Stärke

In dieser Situation ist es für alle Betroffenen beruhigend, dass die IG Metall als berechenbare, feste Größe die Umwälzungen begleitet. Das Eckpunktepapier samt der dazugehörigen tariflichen Regelungen und der Standort- und Beschäftigungssicherung bis Juni 2014 ver-

leiht den Beschäftigten die nötige Sicherheit für die Übergangsphase.

Trotz dieser Sicherheit darf man allerdings nicht die Augen davor verschließen, dass die tarifliche Kontinuität über 2014 hinaus davon abhängt, wie stark sich die Arbeitnehmervertretung bei SIS und ATOS aufstellt. Nur wenn die IG Metall ausreichend Rückhalt in der Belegschaft hat, wird sie die gemeinsame Tariflandschaft des zusammengeführten Unternehmens ab 2014 erfolgreich gestalten können. Das Motto der IG Metall-Betriebsräte lautet daher schon jetzt:

Gemeinsam stark bei SIS und Atos!



Potenzial der jungen Generation nutzen

Fachkräftemangel ist hausgemacht

Droht den Deutschen Unternehmen tatsächlich ein Fachkräftemangel? Regierung, Gewerkschaften und Wirtschaft sind sich einig, dass Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis nötig sind. Wie genau die aussehen sollen, ist noch weitgehend offen.

Von der Panikmache der Arbeitgeber hält die IG Metall jedoch wenig. Auszubildende werden nach der Ausbildung nicht übernommen. Junge Menschen landen in der Leiharbeit. Gleichzeitig warnen Wirtschaftsverbände vor einem dramatischen Fachkräftemangel. Am 22. Juni haben sich in Meseberg Vertreter der Bundesregierung mit den Spitzen aus Wirtschaft und Gewerkschaften getroffen, um darüber zu diskutieren. Wirtschaftsvertreter fordern, den Zugang von ausländischen Fachkräften zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Viele Unternehmen haben jahrelang den Druck auf die Arbeitnehmer erhöht. Bei der Personalentwicklung haben sie gespart. Nun steigt im Aufschwung der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Hans-Jürgen Urban, IG Metall Vorstandsmitglied, erklärt: „Ich sehe gezielten Missbrauch von Seiten der Arbeitgeber“. Er for-

derte die Unternehmen auf, zuerst die inländischen Potenziale zu nutzen, und mehr Geld in die Personalentwicklung zu investieren.

Mehr Ausbildungsplätze und Übernahmegarantien gefordert

Die Firmen reduzieren einerseits ihre Ausbildungsanstrengungen und jammern andererseits über Fachkräftemangel. Das passt nicht zusammen. Mehr Ausbildungsplätze und Übernahmegarantien für Auszubildende könnten bereits helfen, den Bedarf zu decken. Tatsache ist: Das Ausbildungsplatzangebot sinkt. Nimmt man die Zahlen aus den Sozialberichten von Siemens, so ist bei Siemens das Ausbildungsplatzangebot 2010 bei gleichzeitig steigender Mitarbeiterzahl leicht gesunken. Die Zahlen für 2011 stehen noch nicht fest. Zudem werden viele junge Menschen, die eine Ausbildung absolvieren, nicht auf einen unbefristeten Arbeitsplatz übernommen. Dem Fachkräftemangel kann mit Hausmitteln entgegen getreten werden. Siemens Betriebsräte fordern mit Hilfe einer strategischen Personalplanung, langfristig für Nachwuchs und „Know How“ Aufbau zu sorgen.

Interessenausgleich über die Neuausrichtung des Sektors Industry erreicht

In den Verhandlungen zu dem Interessenausgleich über die Neuausrichtung des Sektors Industry konnte der zuständige Sonderausschuss alle wesentlichen Forderungen durchsetzen. Mit dem Erhalt der Arbeitsplätze und der Sicherung aller Standorte in Deutschland zeigen sich in der Vereinbarung die Handschrift des Gesamtbetriebsrates und die Auswirkungen des Beschäftigungsabkommen von Radolfzell II deutlich.

Mit dem Abschluss beginnt nun die Arbeit an der Umsetzung. Dabei sollen bis auf wenige Ausnahmen Versetzungen ohne Standortwechsel erfolgen. Personal-, Innovations- und Investitionsplanung werden auf örtlicher Ebene insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung am Standort mit den Betriebsräten zeitnah und detailliert beraten. Mit der getroffenen Vereinbarung wird der herausragenden Bedeutung Deutschlands als ein besonders wichtiger Wertschöpfungsstandort herausgestellt.

Ein kritischer Erfolgsfaktor bei der Neuausrichtung des Sektors sind die gestiegenen Anforderungen an die Serviceorganisation. Im Interessenausgleich konnten auch bei diesem Punkt erweiterte Beteiligungsrechte durchgesetzt werden. So wird eine Qualifizie-

rungskommission auf der Ebene des Gesamtbetriebsrates gebildet, die zusammen mit der Arbeitgeberseite ein Konzept über Qualifizierungspläne, Beratung über den Bedarf und die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet. Nicht nur bei den Qualifizierungsmaßnahmen, auch bei der Ausbildung konnte ein wesentliches Ziel durchgesetzt werden. So wird bei der Neuausrichtung die flächendeckende Ausbildung erhalten und soll möglichst ausgebaut werden.

Neuaufstellung ist ein Wachstumsprojekt

Mit der Vereinbarung konnte der Sonderausschuss die Priorität des Gesamtbetriebsrates für eine Sicherung der Beschäftigung und Standorte in Deutschland festschreiben. In der Einigung wird ausdrücklich hervorgehoben, dass es sich bei der Neuaufstellung um ein Wachstums- und kein Restrukturierungsprojekt handelt. Insgesamt konnten somit die Arbeitnehmervertreter die erweiterten Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte aus dem Beschäftigungsabkommen Radolfzell II konkretisiert. Nun gilt es, das Erreichte vor Ort umzusetzen.

Das Wandern ist des Rudis Lust

Ich kam gut gelaunt nach Hause. Endlich konnte ich Sabrina mal überraschen. Sie wollte am Samstag mit mir zum Shoppen in die Stadt. Das kenn ich schon. Und was kaufen wir dann wieder – nichts. Ich sagte zu Sabrina abends bei einem Glas Wein: „Übermorgen gehen wir in die Stadt und machen einen Shoppingtag“. Da war sie völlig platt und stellte erst mal das Weinglas zur Seite. Ich erklärte ihr, ich wollte auch etwas kaufen. Ich brauche unbedingt Sportschuhe, denn wir sollen in der Niederlassung alle wandern. Das hatte mir eine Kollegin aus dem Marketing vertraulich erzählt. Sogar die Betriebsleitung werde mitwandern. Das Programm werde gerade mit dem Betriebsrat beraten. Sabrina schaute gleich im Internet bei zerlando.de nach, um mir schon mal paar Sportschuhe auszusuchen. So hatte ich mir den gemütlichen Abend nicht vorgestellt. Aber Sabrina war nicht zu bremsen. Sabrina: Wo wandert ihr denn hin? Das sei ja eben noch geheim, aber alle machten mit, sagte ich ihr. Am Montag hörte ich ein neues Gerücht. Es sollten nicht mehr alle wandern. Bei einigen würde nur was umgehängt. Wahrscheinlich einen Regenumhang, weil man ja am Ziel auf uns wartet. Schnell kaufte ich noch ein Regencap. Ende der Woche kam mein Chef abends zu mir und sagte: „Bevor Sie nächste Woche völlig überrascht werden, Sie sollen nach Bremen wandern. Aber das sei sicherlich für mich kein Problem. „Wohin, könne er mir noch nicht sagen, denn das neue Ziel sei noch nicht klar. „Wir müssen jetzt feste Wanderschuhe für Dich kaufen und hoffentlich hältst Du beim Wandern durch“, sagte Sabrina sorgenvoll. Aber was soll ich da fragte ich mich? Am Mittwoch lud unsere neu ernannte Leitung zur Versammlung ein und teilte uns ihre Neuigkeiten mit. Die Planung zur Neuaufstellung für den Sektor Industry sei jetzt fertig und man habe sich mit dem Betriebsrat geeinigt. Es gäbe keine Wanderung und Versetzung nach Bremen mehr, nur eine Wanderung am Standort in andere Abteilungen. Im Nachhinein fragten sich viele MitarbeiterInnen, was diese lange Geheimniskrämerei sollte. Gleichzeitig gab es so viele nichtssagende Mails und Infos aus der Führung. Aber viele freuten sich, denn endlich mal kein Personalabbau, sondern Wachstum. Und was mache ich jetzt mit meinen Schuhen und meinem neuen Regencap, fragte ich mich? Da sagte Sabrina: Die Wanderlisten kommen doch sicherlich aus Berlin, frag doch deinen GER Chef, der kennt sich nicht nur in der Region, sondern auch im Stammhaus bestens aus. Wo Sabrina recht hat, hat sie recht.

Rudi Ratlos

Was wird eigentlich aus der LeE?

Im Juni fand die erste Tarifkommissions-sitzung zur Tarifvertraglichen Sondervereinbarung für die Niederlassungen statt. Nach dem IG Metall Mitgliedschlüssel konnten 2 Mitglieder aus der Niederlassung Hamburg entsandt werden.

Um das Wichtigste vorwegzunehmen: Auf der Sitzung in München bestand unter den ca. 50 Teilnehmern Einvernehmen darüber, dass die tarifvertragliche Sondervereinbarung dringend nachgebessert werden muss.

Die Niederlassungen haben eine sichere Zukunft und somit nehmen sie einen wichtigen Platz bei Siemens ein.

Dies wurde in der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung zwischen IG Metall, Gesamtbetriebsrat und Siemens festgelegt. Dort heißt es: „Vertriebs- und Servicegeschäfte sollen in der Fläche und damit in Siemens- Deutschland (GER) aufrechterhalten und ggf. ausgeweitet werden.“ Das bedeutet aber auch, dass die Zukunftssicherung nicht von allein kommt. Gerade im Hinblick auf die Umorganisation, die im vollen Gange ist, wird die Qualifizierung der Beschäftigten ein wichtiger Bestandteil sein. Die Beschäftigten müssen die Chancen erhalten, sich im harten Wettbewerb technologisch fit zu machen. Hier ist geradezu eine Qualifizierungs-offensive notwendig.

Damit die Beschäftigten mit den Veränderungen Schritt halten können, muss der Tarifvertrag entsprechend angepasst werden.

Den Beschäftigten ist bewusst, dass der Wettbewerb, gerade auch auf dem Dienstleistungsmarkt, Kostendruck verursacht - schließlich arbeiten sie deshalb schon länger als sonst bei Siemens im Geltungsbereich des Flächentarifs üblich.

Starke Kritik richtet sich allerdings dagegen, obendrein auch noch bei der Entlohnung hinten an zu stehen! Die tariflichen Sonderzahlungen, das klassische Urlaubs- und Weihnachtsgeld, müssen wieder eine verlässliche Größe sein, statt Spielball der Gewinninteressen. Diese Ungerechtigkeit muss beendet werden. Das Auftragspolster nähert sich der 100 Milliarden Euro-Schwelle. Ebenso viel Umsatz soll künftig erwirtschaftet werden. Die Gewinnprognose für das laufende Geschäftsjahr wurde auf 7,5 Milliarden Euro angehoben. Dazu haben alle beigetragen, auch die Niederlassungen, ohne die Siemens so nicht funktionieren würde.

Die IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte in Hamburg fordern eine faire Teilhabe für Beschäftigte am Erfolg! Gute Argumente alleine werden aber nicht helfen. Bernd Grimmig: "Da müssen wir dann wieder gemeinsam vor die Tür gehen und unseren Forderungen eine größere Öffentlichkeit verschaffen!"

Mehr Mitglieder in der IG Metall sind die beste Antwort - dann haben die Argumente mehr Gewicht. Deshalb jetzt Farbe bekennen und Mitglied werden!



Siemens KollegInnen auf der 1. Mai Demo 2011

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

- **Ausbildungsoffensive** – in der Siemens AG sollen für 2012 die Ausbildungseinstellzahlen erheblich erhöht werden.
- **Um die nötigen Fachkräfte** zu bekommen, wird bei Siemens das Hochschulmarketing intensiviert.
- **Bei der nächsten NSN Betriebsversammlung** wird an die Belegschaft 3D Brillen verteilt, damit die Matrixorganisation noch besser verdeutlicht werden kann!
- **Aus BT wird wieder GT** - Der Bereich Building Technologie (BT) wird umbenannt in Green Technologie (GT).

Info

- **Die Vertrauensleute** und Betriebsräte der SEN, NSN und Siemens AG des Standortes Hamburg wünschen ihrem am 1. August 2011 in die passive Phase seiner Altersteilzeit gehenden Kollegen, Günter Hameister, einen schönen Ruhestand.
- **Wir gehen baden** - unter diesem Motto findet das Azubi Sommerfest am 12.08.2011 ab 16 Uhr im Freibad Poseidon statt. Eingeladen sind alle Azubis am Standort Hamburg
- **Aktuelles rund um Siemens** gibt es auf den Intranet Seiten des Siemens Dialog. <http://dialog.igmetall.de>

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: Detlev Böger, Irmgard Krohn, Ina Mewes, Rainer Schmidt, Kerstin Sprengard

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