HAMBURG

SIMAZ 75

März • Nr. 75_2013

Für die Beschäftigten des SIEMENS Konzerns

Marge spielt die Musik

Eine andere Platte auflegen

Mit dem Unternehmensprogramm „Siemens 2014“ sollen die Kosten im Unternehmen um sechs Milliarden Euro gesenkt und das Renditeziel über alle Geschäftsfelder hinweg auf zwölf Prozent gesteigert werden. Angesichts des zweitbesten Ergebnisses der Unternehmensgeschichte ist es für die Arbeitnehmervertreter unverständlich, dass die Kolleginnen und Kollegen um ihre Zukunft fürchten müssen und in den Medien von einem drohenden Stellen-Streichkonzert berichtet wird. Auch sehen sie nicht, dass Siemens ein Sanierungsfall ist. Die alte Platte vom Stellenabbau und kurzsichtiger, margenorientierter Portfoliopolitik begeistert vielleicht einige Analysten, der Sound eines nachhaltigen und zukunftsorientierten Konzepts für die MitarbeiterInnen ist von der Firmenseite allerdings bislang nicht zu hören.

Ohne Mensch keine Marge

Daher hat die IG Metall bei dem bundesweiten Aktionstag am 21. Februar 2013 gemeinsam mit den Betriebsräten eine andere Platte aufgelegt und die Firmenseite zum Tanz aufgefordert. Unter dem Motto „Ohne Menschen keine Marge. Zukunft nur mit uns!“ haben sie den Interessengegensatz deutlich ausgesprochen. Für die Arbeitnehmervertreter ist klar, dass erst der Mensch, dann die Marge kommt. Bei dem Unternehmensprogramm „Siemens 2014“ ist es genau umgekehrt, erst kommt die Marge, dann der Mensch. Die Einschläge der letzten Zeit haben gezeigt, dass alle Standorte betroffen sein können, die die überzogenen Margenziele nicht erreichen oder nicht mehr ins Portfolio passen. Die Restrukturierungen und die scheibchenweise Informationspolitik der Firmenseite sind aber erst der Vorgeschmack zu „Siemens 2014“. Alle bislang bekannten Maßnahmen waren strukturbedingt, das eigentliche Effizienzprogramm steht noch bevor.

Für die Betriebsräte geht es nicht darum, Veränderung grundsätzlich abzulehnen. Gegen eine Verbesserung der langwierigen Prozesse und der Abschaffung unnötiger Bürokratie,

Fortsetzung Seite 2

Foto: Peter Frank, d&d

INHALT

Seite 2.... Aktionstag – Beschäftigte setzen ein Zeichen
Seite 3.... Interview mit Birgit Steinborn und Lothar Adler
Seite 4.... Ausphasen und Optimieren
Seite 5.... Rudi Ratlos
Seite 6.... Standort Hamburg im Aufwind
Seite 7.... Der lange Weg zur Energiewende
Seite 8... Industrie 4.0 Infos, Gerüchte, Impressum

Risikofaktor „Siemens 2014“

IMU-Studie deckt die Schwachstellen der Unternehmensstrategie auf

Die von der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall geförderte sowie vom Gesamtbetriebsrat unterstützte Studie des IMU-Forschungsinstituts „Industriepolitik und Unternehmensstrategie“, schlägt Siemens verschiedene Bausteine für eine „nachhaltige Wertschöpfungsstrategie“ auf dem Heimatmarkt vor. Wenn man die erkennbaren Konzepte und Inhalte von „Siemens 2014“ mit dieser Studie vergleicht, werden Widersprüche offenkundig. Mehr noch: „Siemens 2014“ ist auch ein Risiko für die bisher von der Konzernspitze selbst propagierte Unternehmensstrategie.

Die IMU-Studie hat globale Megatrends herausgearbeitet: Klimawandel, Globalisierung, Urbanisierung, demografischer Wandel und Ressourcenknappheit. Sie werden als „Treiber für einen sozial-ökologischen Umbau der Industriegesellschaft“ eingeschätzt. Insbesondere Zukunftsfelder rund um Greentech und systemische Lösungen für Produktion, Mobilität, Infrastruktur, Energie (Internet der Dinge, vertikale IT, Big Data Management) bieten Potenziale für Wertschöpfung. Für einen Technologiekonzern wie Siemens gilt es, seine spezifischen Stärken und die damit verbundenen Chancen am Heimatmarkt zu nutzen. Ein Konzept zur nachhaltigen Standort- und Beschäftigungssicherung, eine „nachhaltige Wertschöpfungsstrategie für Deutschland“, könnte hierfür ein geeignetes Instrument sein.

Aktionstag – Beschäftigte setzten ein Zeichen

Beschäftigte wehren sich gegen den überhöhten Renditedruck der Aktionäre bei Siemens

Die Beschäftigten von Siemens wehren sich gegen das Siemens Sparprogramm und haben sich in vielfältiger Form erfolgreich am 21. Februar an den deutschen Standorten am Aktionstag beteiligt.

In Hamburg diskutierten die MitarbeiterInnen an den Informationsständen der IG Metall und des Betriebsrates die Auswirkungen des Siemens Effizienzprogramms 2014 und das Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ der Betriebsräte. Der Aktionstag „Ohne Mensch keine Marge“ hat ein klares Signal gegen die überzogenen Renditeerwartungen der Finanzmärkte setzten können. Die Beschäftigten sind verunsichert und haben Zukunftsängste. Die beiden vergangenen Geschäftsjahre sind für Siemens die besten in der Konzerngeschichte gewesen. Trotzdem werde das Unternehmen von manchen fast in die Nähe eines Sanierungsfalls gerückt, kritisieren die IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute bei Siemens.

Die IG Metaller wollen dem Druck der Finanzmärkte nach kurzfristig möglichst hoher Rendite den Gegendruck der Beschäftigten entgegensetzen, die auch in ein paar Jahren noch einen sicheren Arbeitsplatz haben wollen.

Siemens Aktionstag in der NL Hamburg

Beschäftigte wollen ihre Zukunft bei Siemens mitgestalten

Für die Beschäftigten ist eine langfristige Perspektive wichtig. Die Beschäftigten, die Betriebsräte und die IG Metall sperren sich nicht gegen einen Konzernumbau. Sie wollen Prozesse vereinfachen, Entwicklung und Produktion näher zusammenbringen, das Unternehmen schneller und effektiver machen. Aber sie wollen nicht, dass dies auf dem Rücken der Beschäftigten und ohne Weitsicht geschieht. „Das war kein Aktionstag gegen Löscher oder gegen Siemens, sondern für Siemens und die langfristige Sicherung seiner Zukunft und seines Erfolges“, betonte Thomas Ahme, IG Metall Vertrauenskörperleiter am Standort Hamburg.

Fortsetzung von Seite 1

unter denen die MitarbeiterInnen leiden, ist ihrer Ansicht nach nichts einzuwenden.

Der Sound des Unternehmens muss von den Beschäftigten bestimmt werden

Der Protest richtet sich auch nicht gegen das Unternehmen, sondern gegen die rein margenorientierte kurzsichtige Portfoliopolitik. Daher wird von den Arbeitnehmervertretern dem Unternehmensprogramm „Siemens 2014“ eine Zukunftsperspektive „Siemens 2020“ entgegengesetzt, bei der der Mensch und nicht die Marge im Mittelpunkt steht. Somit sollen nicht nur Moneten und Analysten den Sound des Unternehmens bestimmen, sondern die MitarbeiterInnen.

Der Gesamtbetriebsrat fordert langfristig ausgerichtete Maßnahmen für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung

Siemens 2014

… fokussiert auf kurzfristigen „Profit und Cash“

1	Kostensenkung
2	Go-to-Market
3	Vereinfachung der Governance
4	Optimierung der Infrastruktur
5	Stärkung des Kerngeschäfts

Siemens 2020

…schafft eine langfristige Perspektive

1	Wertschöpfung in Deutschland und Europa stärken
2	Aktivitäten sektorübergreifend integrieren
3	In Zukunftstechnologien investieren
4	Arbeitsbedingungen / -umfeld attraktiv gestalten
5	Unternehmenskultur weiterentwickeln

Kurswechsel in der Unternehmenspolitik gefordert

Interview zum Effizienzprogramm „Siemens 2014“ mit Lothar Adler, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates und Birgit Steinborn, stellv. Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates

Siemens hat im letzten Geschäftsjahr ein recht ansehnliches Ergebnis vorgelegt. Trotzdem will der Vorstand mit dem Unternehmensprogramm „Siemens 2014“ sechs Milliarden Euro einsparen.

Adler: Es ist niemandem vermittelbar, dass trotz des zweitbesten Ergebnisses der Unternehmensgeschichte die Kolleginnen und Kollegen um ihre Arbeitsplätze fürchten müssen. Wir sehen nicht, dass unser Unternehmen angesichts des Ergebnisses ein Sanierungsfall ist. Das Unternehmensprogramm „Siemens 2014“ gefährdet eine nachhaltige und zukunftsfähige Unternehmensstrategie. Eine rein margenorientierte kurzsichtige Portfoliopolitik hilft weder den Kolleginnen und den Kollegen, noch dem Unternehmen.

Steinborn: Beim Unternehmensprogramm „Siemens 2014“ steht allein die Marge im Mittelpunkt. Wir fordern einen Kurswechsel, bei dem der Mensch und nicht nur die Marge im Mittelpunkt steht. Hier haben wir einen Interessengegensatz und den werden wir gemeinsam mit der IG Metall deutlich aussprechen.

Adler: Dieser Kurswechsel richtet sich nicht gegen das Unternehmen. Er richtet sich gegen diejenigen Kräfte, die nur auf den schnellen Profit schielen und Siemens als nachhaltigen und breit aufgestellten Technologiekonzern damit gefährden.

Der Gesamtbetriebsrat hat Widerstand gegen das Sparkonzept angekündigt. Was fordert die Arbeitnehmerseite?

Steinborn: Es ist nicht so, dass wir Veränderung grundsätzlich ablehnen. Gegen eine Verbesserung der langwierigen Prozesse und der Abschaffung unnötiger Bürokratie, unter denen die Kolleginnen und Kollegen leiden, ist nichts einzuwenden. Personalabbau ist nicht innovativ.

Adler: Wir setzen dem Unternehmensprogramm „Siemens 2014“ die Zukunftsperspektive „Siemens 2020“ entgegen. Wir wollen das Unternehmen mit den Kolleginnen und Kollegen konstruktiv und nachhaltig voranbringen. Unser Hauptziel ist, Beschäftigung in Deutschland zu sichern. Siemens in Deutschland muss Innovationsführer in vielen Branchen bleiben und das noch ausweiten. Siemens in Deutschland mit seinen hochqualifizierten Beschäftigten kann und muss Leitmärkte gestalten.

Das „grüne Unternehmen“ braucht also auch einen Klimawandel?

Steinborn: Wir brauchen eine Unternehmenskultur, bei der Feedback und Vertrauen über alle Hierarchieebenen hinweg geschaffen werden.

Adler: Der Wandel muss von einer kurzsichtigen, margenorientierten Portfoliopolitik hin zu einer nachhaltigen Zukunftsperspektive gehen. Dafür steht „Siemens 2020“.

Was beinhaltet das Programm?

Adler: In diesem Zusammenhang fünf Punkte. Wir fordern erstens, dass die Wertschöpfung in Deutschland gestärkt wird. Hier fordern wir, dass die Wertschöpfungstiefe und Kompetenzen im Unternehmen gehalten werden. Auch ist eine Stärkung der technologieorientierten Produktion, insbesondere bei innovativen, qualitativ hochwertigen und komplexen Produkten gefragt.

Zweitens müssen Aktivitäten sektorübergreifend integriert werden. Hier fordern wir eine Gesamtoptimierung statt Einzeloptimierung durch Sektor-, Divisions- und Business Unitübergreifende Integration.

Drittens muss in Zukunftstechnologien investiert werden. Hier fordern wir, dass Zukunftstechnologien mit Langfrist-Perspektive vom kurzfristigen Margendruck befreit werden und noch stärker in Zukunftsfelder investiert wird.

Viertens müssen Arbeitsbedingungen attraktiv gestaltet werden. Hier fordern wir, dass Qualifizierung und strategische Personalplanung im Mittelpunkt stehen und fest eingestellte Mitarbeiter statt Leiharbeit, also regulär statt prekär, beschäftigt werden.

Fünftens muss eine neue Unternehmenskultur geschaffen werden. Es muss, wie bereits erwähnt, eine neue Feedback- und Vertrauenskultur über die Hierarchieebenen hinweg geschaffen werden.

Lothar Adler, Gesamtbetriebsratsvorsitzender *Birgit Steinborn, stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzende*

Ausphasen und Optimieren

Das Effizienzprogramm „Siemens 2014“ der Firma sorgt für Klima der Angst

Auf den fünf Sektorbetriebsversammlungen des Hamburger Betriebsrates wurde deutlich, dass Siemens kein Sanierungsfall ist und das die Betriebsräte sich mit der Belegschaft gegen den Margenwahn der Analysten stemmen werden. Für sie gilt: Erst der Mensch, dann die Marge!

Diskussionsrunde zum Siemens Effizienzprogramm v.l. Dieter Wieck, Dieter Kloss und Claus Timmann, BR Hamburg

Siemens hat letztes Geschäftsjahr einen Gewinn von 5,3 Mrd. Euro erwirtschaftet und dazu haben vor allem die Beschäftigten beigetragen. Das ist eines der besten Ergebnisse in der Siemensgeschichte. Die Marge lag dabei bei 9,5%. Erreicht werden soll bis 2014 eine Marge von 12%. Helfen soll dabei das Effizienzprogramm „Siemens 2014“ mit dem das Management 6 Mrd. Euro einsparen will, vor allem über Personalabbau wie sich jetzt herausstellt.

Der Betriebsrat sieht den dringenden Handlungsbedarf den Vertrieb und das operative Geschäft zu stärken, Bürokratie abzubauen, allzu komplizierte Prozesse zu vereinfachen und dadurch schneller und agiler zu werden. Aber mehr Effizienz erzielt man nicht mit kurzfristigen Kosteneinsparungen durch Personalabbau, sondern durch kluge Managemententscheidungen und motivierte KollegInnen, die diese Entscheidungen mitragen und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

Thomas Ahme und Claus Timmann Betriebsrat Hamburg

Beschäftigte sind verunsichert

Aktuell herrscht im Unternehmen ein Klima der Angst. Leistungsdruck und drohender Arbeitsplatzverlust verunsichern viele Beschäftigte.

Erschwerend kommt noch hinzu, dass bei den verzögernden Pilotprojekten, wie den Konverterplattformen, die MitarbeiterInnen unverschuldet von Analysten und den Medien in die Haftung und massiv in die Kritik genommen werden. Fehlplanungen müssen benannt und überkomplexe Prozesse müssen verbessert werden, aber es kann nicht sein, dass MitarbeiterInnen, die an Pilotprojekten hart arbeiten, so behandelt werden. Zukunftstechnologien mit Langfrist-Perspektive müssen vom kurzfristigen Margendruck befreit werden und darüber hinaus muss noch stärker in Zukunftsfelder investiert werden, um eine nachhaltige Zukunft des Unternehmens Siemens zu sichern.

Der Betriebsrat machte deutlich, dass er bereit ist gemeinsam mit den IG Metall Vertrauensleuten und den Beschäftigten sich gegen den Renditewahn der Firma zu stemmen. Der Hamburger Betriebsratsvorsitzende Claus Timmann sagte dazu:

„Wir wollen nicht noch mehr Arbeitsplätze verlieren. Deshalb ist es für die Beschäftigten bei Siemens so wichtig und notwendig, die Unternehmensstrategien und die daraus folgenden Entscheidungen zu beeinflussen – im Kleinen wie im Großen. Dazu sind wir Betriebsräte und Vertrauensleute bereit. Im Mittelpunkt der Unternehmensstrategie muss eindeutig der Mensch stehen. Der Mensch und seine Arbeit als Quelle des wirtschaftlichen Erfolgs“.

Das Zukunftsprogramm der Betriebsräte

Auf allen Versammlungen erläuterte Birgit Steinborn, stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzende, das 5 Punkte umfassende Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ der Betriebsräte als Gegenkonzept zum „Siemens Effizienzprogramm 2014“:

1. **Die Wertschöpfung muss in Deutschland gestärkt werden**
Ziel ist, dass die Wertschöpfungstiefe und Kompetenzen im Unternehmen gehalten werden. Das System- und Anlagengeschäft muss als Basis für Service und langfristige „Know How Strategie“ und Kundenbindung gestärkt werden.

2. **Aktivitäten sektorübergreifend integrieren**
Ziel ist, eine Gesamtoptimierung statt Einzeloptimierung durch die Zusammenarbeit der Sektoren, Divisionen und Business Units.

3. **In Zukunftstechnologien muss investiert werden**
Ziel ist, dass Zukunftstechnologien mit Langfristperspektive vom kurzfristigen Margendruck befreit werden und noch stärker in Zukunftsfelder investiert wird. Wie in die Energiewende oder auch in das Thema vertikale IT.

4. **Arbeitsbedingungen attraktiv gestalteten**
Ziel ist, dass Qualifizierung und strategische Personalplanung im Mittelpunkt stehen und Festeinstellungen statt Leiharbeit (also regulär statt prekär) selbstverständlich werden.

v.l. Udo Vokuhl I DT LD MS, Birgit Steinborn GBR, Claus Timmann BR HBG, Günther Klopsch GER I S NORD, Thomas Ahme BR HBG

5. **Es muss eine neue Unternehmenskultur geschaffen werden**
Hier muss eine neue Feedback- und Vertrauenskultur über die Hierarchieebenen hinweg geschaffen werden.

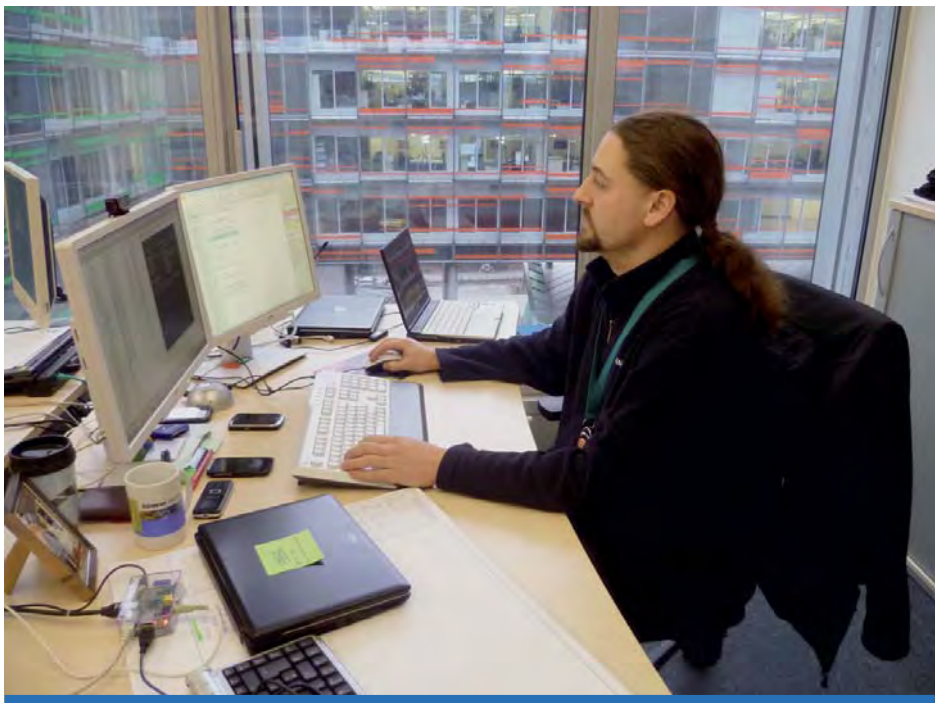
„Wir stehen voll hinter dem von Birgit vorgestellten Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ der Betriebsräte. An dieser Stelle wollen wir uns einbringen und mit den Beschäftigten die inhaltliche Diskussion zu einem Zukunftsprogramm vertiefen. Der Betriebsrat Hamburg wird dazu extra Termine anbieten um gemeinsam mit den Beschäftigten die Zukunftsthemen zu beschreiben“. Claus Timmann Betriebsratsvorsitzender Hamburg.

Arbeiten kann doch ein Ende haben!

Interview mit Robert Lill, Mitglied im Betriebsrat Hamburg

Robert, Du arbeitest bei WindPower im „Berliner Tor Center". Was genau ist Deine Aufgabe?

Lill: Ich bin organisatorisch bei Energy IT und betreue die Infrastruktur bei WindPower. Das heißt meine Kollegen und ich betreuen die Telefonie und die Netzlaufwerke im BTC. Aktuell kümmern wir uns um das Windows 7 Rollout bei den KollegInnen von WindPower in Hamburg.



Robert Lill, Betriebsrat Hamburg an seinem Arbeitsplatz

Wie ist denn die Arbeitsbelastung bei Dir bzw. bei Deinen Kollegen?

Lill: Das Windows 7 Rollout schaffen wir meistens noch innerhalb der Grenzen der Gleitzeit, d.h. 22 Std. pro Monat als V2-Stunden. Schwierig wird es manchmal, wenn zusätzlich ein Notfall auftritt. Dann sind wir natürlich für die KollegInnen da und dann kann es auch zu ungeplanter Mehrarbeit kommen. Bei uns jedoch kein Problem, da dann der Mehrarbeitsantrag über meine Führungskraft gestellt wird und dieser den Antrag dann auch genehmigt und zum Betriebsrat weiterleitet. Somit wird uns bei Siemens jede Stunde, die wir mehr arbeiten auch vergütet bzw. gutgeschrieben. Das ist in vielen anderen Firmen nicht selbstverständlich.

Wie sieht es denn bei Dir mit der persönlichen Zeitsouveränität aus?

Lill: Sehr gut. Klar habe ich Phasen, wo ich länger arbeiten muss, um auch die KollegInnen nicht hängen zu lassen. Es gibt aber immer wieder auch Phasen in denen ich meine aufgebauten Stunden wieder abbauen kann. Da gibt uns unsere Arbeitszeitvereinbarung einen tollen Rahmen. Ich arbeite länger, wenn viel zu tun ist, und baue die Stunden wieder ab, wenn weniger Arbeit anliegt. Oder aber, wenn ich privat etwas zu erledigen habe. Dann habe ich die Möglichkeit später zu beginnen oder eher aufzuhören. Die Flexibilität an dieser Stelle, da wir keine Kernarbeitszeit haben, ist eine der vielen Vorzüge unserer Arbeitszeitvereinbarung.

Welche Vorzüge der Arbeitszeitvereinbarung hast Du denn für Dich noch zusätzlich ausgemacht?

Lill: ZEOS! Ich finde es sehr gut, dass ich meine Zeit in ZEOS erfassen kann. Ich brauche nicht lange rumrechnen, jede Stunde wird im Verfahren erfasst und kann nicht verfallen. Sollte ich einmal mit meiner Arbeitszeit außerhalb des Arbeitszeitrahmens liegen, zeigt mir das Verfahren die Stunden an. In vielen Firmen entfallen solche Stunden. Der Betriebsrat hat mit der Arbeitszeitvereinbarung dafür gesorgt, dass nichts gekappt wird oder „unter den Tisch fällt".

Sturm im Wasserglas

Ich kam spät abends nach Hause. Meine Sabrina war noch wach und sagte zu mir: "Du musst zur Hauptversammlung nach München, mal sehen was bei Siemens los ist". Die Presse forderte heftig Löschers und Crommes Ablösung. Da muss ich denn wohl hin, dachte ich. Die HV ist immer eine Supergelegenheit für ehemalige treue MitarbeiterInnen, sich zu treffen. Angesichts des demografischen Wandels sollten doch in der Halle Fahrstühle eingebaut werden. Sie war mit über achttausend Aktionären gut besetzt. Der AR-Vorsitzende Cromme eröffnete pünktlich um 10 Uhr die HV mit den Worten: „Liebe Eigentümer und Aktionäre." Das ging bei mir runter wie Öl. Ich schaute mich um. Viele langjährige Aktionäre mit ergrauten Haaren um mich herum. Am Vortag hatte der Finanzvorstand, Joe Kaeser, die Fondvertreter ausführlich informiert. Und morgens vor der HV informierte der Vorstand die Presse über das zweibeste Ergebnis der Siemens AG. Für Peter Löschers Rede auf der Hauptversammlung gab es daher sogar Beifall. Kein Aufstand der Aktionäre oder eine Palastrevolution der Fondvertreter. Dann traten die Fondvertreter als erstes auf. Sie kennt man ja schon lange. Jeanne d'Arc z. B. sprach schon auf der HV, als H. v. Pierer noch ein junger Vorstandsvorsitzender war. Sie forderten die schnelle Portfoliobereinigung, was keine hohe Marge bringt, muss weg: Der Sektor I&C, die Erneuerbaren Energien, etc. bringen nichts. Siemens soll machen, was man schon immer kann. So verbrennen Vorstand und Aufsichtsrat das Geld der Eigentümer, eine höhere Dividende wurde gefordert. Stürmischer Beifall. Am Ende erklärten die Fondvertreter aber, dass sie den Vorstand und Aufsichtsrat weiter unterstützen. Auch der Osram-Deal, den Joe Kaeser darstellte, wurde freudig begrüßt. Das ging aber im Beifall unter. Aber ein Aktionär will klagen, da er auf der Toilette durch den Lärm des Handtrockners den Vortrag nicht mitbekommen konnte! Diese Art von Aktionären treten auf jeder HV auf. Nicht nur bei Siemens. Mal sehen, was Siemens die Lösung des Problems kosten wird. Neben mir wurde kritisiert, dass es bei anderen Hauptversammlungen wenigstens schöne große Schnitzel, Freibier und kleine Geschenke gäbe. Dann kamen die Kleinaktionäre dran: Raus aus der Energiewende eine höhere Dividende, die Ablösung des Vorstandes und Aufsichtsrates. Einzelne, selbst weit über 80, forderten die Ablösung Crommes wegen seines Alters von 70 Jahren. Cromme freundlich dazu: „Vielen Dank für den interessanten Beitrag". Dann waren die Beiträge doch nicht spannend genug. Viele holten sich die Dividende in Naturalien, weil wahrscheinlich die Firmenpension kaum noch reicht. Sie gingen schnell zu den heißen Würstchen, belegten Brötchen und kamen nicht wieder. Abends bei der Abstimmung waren noch ca. 250 Teilnehmer anwesend. Ergebnis: Alle Vorstände und AR Mitglieder werden mit weit über 90 % bestätigt. Sabrina am nächsten Tag zu mir:„ Was für ein Sturm im Wasserglas"

Rudi Ratlos

Standort Hamburg im Aufwind

Wachstum auch im Betriebsrat spürbar

Der Standort Hamburg ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Laut Hamburger Abendblatt sollen alleine im Bereich Wind-Power zusätzlich 1000 Beschäftigte in den nächsten Jahren eingestellt werden.

Das ist auch im Betriebsratsbüro spürbar. Der Betriebsrat stellt sich qualifiziert dieser Herausforderung und ist für die neuen MitarbeiterInnen und Führungskräfte ein kompetenter Ansprechpartner. Vom Einstellprozess, über die Qualifizierungsplanung, Eingruppierungen, Tarifvertrag, ZEOS, ProfiCard bis hin zur Überprüfung der Arbeitszeitkonten (V2/V3). In persönlichen Gesprächen mit den neuen MitarbeiterInnen werden all diese Themen besprochen, so der Betriebsrat Hamburg.

Strukturierte Ausschussarbeit ist das A&O

Die Ausschüsse des Betriebsrates beschäftigen sich sehr intensiv mit diesen Themen. Auf einer internen BR-Klausur wurde die Arbeitsweise der Ausschüsse neu strukturiert. Die Ausschüsse insbesondere die Sprecher der Ausschüsse haben mehr Verantwortung bekommen.

Beispiel: Gleichstellungsausschuss

Der Ausschuss hat mit einer Wunschzellaktion die MitarbeiterInnen aufgefordert ihre Wünsche für die Zukunft der Arbeitsbedingungen bei Siemens AG zu benennen.

Die Auswertung hat ergeben, dass sich die MitarbeiterInnen am Standort mehr Lob und Anerkennung, eine faire Bezahlung, die Förderung von Frauen, ein Jahr ohne Umstrukturierung, einen fairen Umgang miteinander, keinen Personalabbau und einen sicheren Arbeitsplatz wünschen.

Die Chancen in der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen werden vom Ausschuss weiter analysiert. Bei der Einstellung achtet der Betriebsrat schon heute mit Erfolg sehr genau auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Förderung von Frauen und partnerschaftliches Verhalten

Es gibt schon viele Vereinbarungen, die einfach nicht bekannt sind und somit nicht gelebt werden können. In der „Diversity Charta" des Gesamtbetriebsrates, sind bereits vorhandene Vereinbarungen verankert: Die Vereinbarung von Familie und Beruf, das Programm „Frauenanteil im ÜT Bereich erhöhen", Sabbatical und die Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten" sind nur einige Beispiele. All diese Vereinbarungen unterstützen u. a. die Förderung von Frauen.

„Siemens 2020" – Zeit für neue Wünsche

Alle Themen der Wunschzettelaktion werden zunächst im dem jeweils zuständigen Ausschuss bearbeitet. „Wichtig ist: nur Wünsche, die wir auch kennen, können wir auch bearbeiten. Kommen Sie mit Ihren Wünschen für „Siemens 2020" zu uns", Kerstin Sprengard, Mitglied der IG Metall Vertrauenskörperleitung am Standort Hamburg.

Ina Mewes, Betriebsrätin Hamburg und Kerstin Sprengard, IG Metall Vertrauenskörperleitung, organisierten die Wunschzettelaktion

Neue Altersteilzeit vereinbart

Gesamtbetriebsrat hat Änderungen zur Altersteilzeit mit der Firma vereinbart

Der Gesamtbetriebsrat konnte sich mit der Firmenleitung auf eine neue Regelung zur ATZ verständigen. Nachstehend zwei mögliche Varianten:

Modell 1:

Die Vereinbarung muss – wie bisher – so abgeschlossen werden, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses zumindest auf einen Zeitpunkt fällt, an den MitarbeiterInnen die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Altersrente erfüllen. Der Vertragszeitraum kann jetzt aber auch längstens bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze festgelegt werden. Die MitarbeiterInnen erhalten beim Ausscheiden für jeden vollen Monat zwischen der Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dem Beginn der (ungeminderten) Regelaltersrente eine Abfindung in Höhe von EUR 350,00. Ein Anspruch auf die Altersteilzeit besteht allerdings nicht.

Michael Brüggen, Betriebsrat Hamburg

Modell 2:

Für MitarbeiterInnen, die ab 01.01.2013 im Rahmen eines Interessenausgleich/Sozial-plans eine Altersteilzeit antreten, gilt Folgendes (für den Standort Hamburg derzeit nicht relevant, da es derzeit noch keinen IA/SP gibt):

Der Vertragszeitraum kann weiterhin längstens bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres festgelegt werden.

Der Mitarbeiter erhält bei Ausscheiden für jeden vollen Monat zwischen der Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und dem Beginn der (ungeminderten) Regelaltersrente eine Abfindung in Höhe von 700,-- €.

Für beide Modelle gilt:

- Die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber auf 100% (bisher 95%)
- Betriebliche Altersversorgung, so als ob man Vollzeit arbeitet
- Wahlrecht zum Auszahlungszeitpunkt der Abfindung
- Weiterhin: Aktienangebot, Altersvorsorgewirksame Leistungen AVWL, 13.Monatsentgeld auf Basis Teilzeit, betriebliche Jahreszahlung auf Basis Teilzeit und Jubiläumsaktien ungekürzt.

Ansprechpartner des Betriebsrates Hamburg zu den neuen Altersteilzeitregelungen ist Michel Brüggen Tel.: 040/2889 3894

Der lange Weg zur Energiewende

Chancen und Risiken der Offshore-Windenergie

Die Gestalter der deutschen Energiewende stecken in einem Dilemma. Der Umbau der Stromversorgung muss für die Menschen - vor allem für jene mit geringen Einkommen - bezahlbar bleiben. Zugleich brauchen Investoren verlässliche Rahmenbedingungen, wenn sie große Summen mit sehr langfristigen Geschäftsplänen in Anlagen und Bauten für erneuerbare Energien investieren.

Die Entwicklung der Strompreise zeigt die Widersprüche des Systems. Die Nettopreise an den Strombörsen sinken, weil immer mehr Windturbinen und Solaranlagen günstig Strom ins Netz hineinproduzieren. Dennoch sinkt der Endpreis nicht, denn die Eigentümer von Wind- und Sonnenkraftwerken bekommen auf 20 Jahre garantierte Festpreise. Je billiger der Strom wird, desto mehr an Umlage müssen die Verbraucher bezahlen.

Deutschland wird langfristig von der Energiewende profitieren

Der Umbau der Energieversorgung braucht hohe Investitionen und wird zunächst einmal teuer. Deshalb muss die Last optimal auf die gesamte Volkswirtschaft verteilt werden. Die Höhe der garantierten Einspeisevergütungen (EEG) muss genauso auf den Prüfstand kommen wie deren Laufzeiten. Womöglich muss die öffentliche Hand Kapital für erneuerbare Energien auch anders mobilisieren, etwa durch stärkere steuerliche Erleichterungen für Investoren. Denn klar ist auch: Deutschland wird von dieser Energiewende langfristig erheblich profitieren. Es ist richtig, dass Deutschland als leistungsfähigste Industrienation der Welt beim Aufbruch in diese neue Ära vorangeht. Dafür allerdings sind Offshore-Windparks vor den Küsten von Nord- und Ostsee unverzichtbar. Mit Tausenden Windkraftanlagen an Land und auf dem Meer kann Norddeutschland zum künftigen Energiezentrum, zum Kraftwerk für ganz Deutschland werden. Der Aufbau von Kraftwerken auf dem Meer ist dabei der komplizierteste Teil der Energiewende.

Mitarbeiter haben schnell Kompetenz entwickelt

Die Länder und Gemeinden an der Küste haben ihre Chance für einen industriellen Aufbruch erkannt und teils beachtliche Vorleistungen erbracht. Auch etliche Unternehmen, so wie Siemens und Forschungsinstitute, zeigen Pioniergeist und gestalten den Offshore-Markt engagiert und mit brillanten Ideen. Doch gerade Konzerne wie EnBW, RWE oder Dong aus Dänemark, die im Offshore-Geschäft eine Schlüsselrolle spielen, bremsen in jüngerer Zeit den Elan bei ihren Projekten in der deutschen Nordsee, da sie keine Sicherheit für ihre Investitionen haben. Positiv für Siemens ist das internationale Auftreten und speziell die gute Zusammenarbeit mit DONG. Beim Offshore-Demonstrationsprojekt Gunfleet Sands III sind zwei Siemens-Windturbinen der Sechs-Megawatt-Klasse mit komplettem Rotorkranz in einer Rekordzeit von unter 24 Stunden installiert worden. „Die Energiewende verheißt Norddeutschland enorme Chancen. Aber nur dann, wenn Politik und Wirtschaft diesen Weg konsequent gehen". Thomas Ahme, stellv. Vorsitzender Betriebsrat NL Hamburg.

Betriebsrat Hamburg zu Besuch beim NordicYards Betriebsrat

Ausblick auf die Tarifrunde 2013

5,5 Prozent ist die Forderung!

Schon zu Jahresbeginn 2013 hat in der Öffentlichkeit eine Debatte über die Forderung für die Metalltarifrunde begonnen. Wie viel Plus steht den Beschäftigten zu und wie viel kann die Wirtschaft verkraften?

Emanuel Glass, IG Metall Hamburg

Die Unternehmen in der deutschen Metall- und Elektroindustrie haben in den letzten drei Jahren gut verdient, bei Siemens wurden 2011 und 2012 Rekordergebnisse eingefahren.

Die deutsche Wirtschaft hat sich angesichts der unsicheren wirtschaftlichen Lage in Europa bisher wacker geschlagen. Dass die Firmen so gut dastehen, liegt jedoch auch am privaten Konsum. 2012 sorgten steigende Löhne für reale Kaufkraftzuwächse. Dazu haben relativ hohe Tarifabschlüsse im vergangenen Jahr beigetragen. Aber auch die Tatsache, dass viele neue Arbeitsplätze entstanden. Wirtschaftsexperten haben errechnet, dass allein die Inlandsnachfrage mit 60 Prozent für das Wirtschaftswachstum in Deutschland verantwortlich ist. Export und Staatsausgaben spielen eine geringere Rolle.

Plus für uns – Plus für uns alle

Lohnerhöhungen müssen von den Unternehmen zu finanzieren sein, jedoch geht es auch darum, die steigenden Preise auszugleichen und die Beschäftigten am wirtschaftlichen Zuwachs angemessen zu beteiligen. In der aktuellen Situation kommt es aus Sicht der IG Metall darauf an, dass die Lohnerhöhung auch dabei hilft, die Inlandsnachfrage zu stärken um die Wirtschaft 2013 weiter zu stützen. Deutlich wird dies auch an unserm diesjährigen Motto: Plus für uns – Plus für alle

Die IG Metall richtet sich bei ihrer Forderungshöhe nicht nur nach den Gewinnen der letzten Jahre und den Forderungen der Mitglieder, sondern berücksichtigt im Kern auch die Inflationsrate (2013 werden 2,1% erwartet) und die gesamtgesellschaftliche Produktivitätssteigerung (2013 wird ca. 1% erwartet) als messbare Größen. Für diese Tarifrunde empfiehlt der Vorstand nach der Zusammenfassung der Diskussionen in den Betrieben eine Forderungshöhe von 5,5%. Diese Höhe deckt sich mit unserer Abfrage in den Betrieben zur Forderungshöhe Anfang Februar.

Beteiligung ist wichtig

Eine Forderung ist aber noch lange kein Abschluss. **Hier kommt es auf Ihre Unterstützung an.** Nur wenn wir den Arbeitgebern gemeinsam zeigen, dass wir unseren Anteil am Erfolg haben wollen, können wir einen guten Abschluss erreichen. Die Arbeitgeber werden freiwillig keine Entgelterhöhungen zahlen, sie jammern bereits wieder davon, dass die Forderungen nicht zu bezahlen sind. Wie jedes Jahr.

Beteiligen Sie sich an betrieblichen Aktionen und Warnstreiks. Zeigen wir den Arbeitgebern, dass wir viele sind.

Emanuel Glass

Die nächste Stufe der Produktion – Industrie 4.0

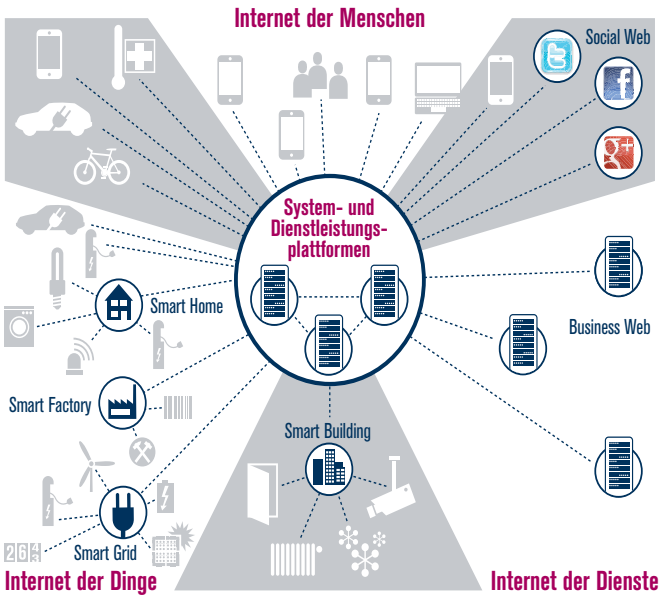
Technologien, die die Industrie auf ein neues Niveau heben

Die Verknüpfung realer und virtueller Produktionswelten in einer durchgängigen digitalen Entwicklungsumgebung ist heute bereits Realität. Der Schlüssel dafür sind innovative industrielle IT- und Industriesoftwarelösungen, die es ermöglichen, dass Planung, Simulation und Optimierung aller Wertschöpfungsschritte in einer gemeinsamen virtuellen Welt erfolgen. Nicht nur das Produkt selbst wird am Computer entwickelt, sondern auch seine Fertigung. Das Ergebnis ist eine flexiblere, schnellere, ressourcen- und energieeffizientere Fertigung, die Industriekunden eine gesteigerte Produktivität, kürzere Markteinführungszeiten und damit mehr Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht.

Betriebsräte müssen sich einmischen

Die nächste Stufe der Produktion unter den Stichworten „Industrie 4.0“ oder auch „vierte industrielle Revolution“ ist die Entwicklung intelligenter Überwachungs- und autonomer Entscheidungsprozesse, um Unternehmen und Wertschöpfungsnetzwerke in nahezu Echtzeit steuern und optimieren zu können. Das Produkt ist hierbei selbst aktiv und gibt mittels wechselseitiger Kommunikation mit der Maschine seinen Entstehungsprozess vor. Bis diese Vision Realität wird, wird aber noch einige Zeit vergehen, auch wird die menschliche Intelligenz auf Dauer im kreativen Aspekt von Produktdesign und Produktionsdesign unverzichtbar sein. Industrie 4.0 wird somit erhebliche Auswirkungen auf die Qualifikation und Arbeitsprozesse der Beschäftigten in den Siemens Werken und Niederlassungen haben. Betriebsräte und die IG Metall müssen aufpassen, dass das so wichtige Thema Industrie 4.0 für eine zukunftsorientierte nachhaltige Beschäftigung genutzt wird und somit den Standort Deutschland stärkt.

„Wir sind erst am Anfang uns mit dem Thema Industrie 4.0 zu beschäftigen. Im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung zur strategischen Personalplanung werden wir uns des Themas annehmen und mit den Firmenvertretern diskutieren“, Claus Timmann Betriebsratsvorsitzender NL Hamburg.



Internet der Dinge und Dienste - Vernetzung von Menschen, Dingen und Systemen (Quelle: Bosch 2012)

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 ☐ Angestelle/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

- Auf der nächsten Siemens-Hauptversammlung soll es für die Aktionäre Steaks und Kaviar satt geben, damit das Gemeckere endlich aufhört.
- Auf dem Siemenshaus in Hamburg wird ein Hubschrauberlandeplatz gebaut, damit man schneller zu den Windparks kommen kann.
- Vision Hamburg 2020: Die Elbphilharmonie ist fast fertig gestellt, der FC St. Pauli gewinnt schon wieder die Champions League gegen die Bayern aus München und in Hamburg arbeiten durch die Umsetzung des Zukunftsprogramms „Siemens 2020“ 4000 MitarbeiterInnen.

Info

- Die IGM befragt bundesweit Beschäftigte zu ihrer Arbeitssituation und ihren Wünschen. Holen Sie sich einen Fragebogen bei den Vertrauensleuten und Betriebräten der IGM. Für jeden abgegebenen Fragebogen wird ein Euro für eine karitative Einrichtung gespendet.
- Auch in diesem Jahr war der intern. Frauentag ein voller Erfolg. Näheres in der nächsten SIMAZ.
- Der Betriebsrat Hamburg ist auch über seine Homepage zu erreichen.
  https://intranet.w1.siemens.com/cms/betriebsrat/de/hbg
- Aktuelles rund um Siemens gibt es auf
  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: Michael Brüggen, Emanuel Glass, Ina Mewes, Kerstin Sprengard

Gesamtherstellung: Idee, Satz & Druck GmbH, Ahrensburger Straße 128, 22045 Hamburg

Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier