

Kapert Kapitän Kaeser Siemens 2020?

Betriebsräte bleiben auf Kurs, Siemens 2020 wird weiter entwickelt. Vorstandsvorsitzender Joe Kaeser reagiert und hat erste Schritte zu einer neuen Unternehmensstrategie verkündet:

Künftig sollen Mensch und Marge im Unternehmen eine zentrale Rolle spielen. Auf der diesjährigen Siemens Business-Conference in Berlin hat der neue Vorstandsvorsitzende Joe Kaeser an den Teamgeist bei den Führungskräften appelliert. Die Teilnehmer unterschrieben auf einem überdimensionalen Fußball, um zu zeigen, dass sie gemeinsam den FC Siemens wieder nach vorne bringen. Angesichts der Berichterstattung der letzten Monate bei denen Schlagzeilen wie Chaostage, Pleiten, Pech und Pannen bei Siemens dominierten, entstand der Eindruck, dass es im Unternehmen an allen Ecken brennt und Siemens ein Sanierungsfall sei. Somit erscheint es sinnvoll an den Teamgeist zu appellieren, eine symbolische Leibesübung von Führungskräften auf einer Business-Conference wird allerdings nicht ausreichen, sondern es muss nach

Ansicht der Betriebsräte insgesamt zu einem Kurswechsel im Unternehmen kommen. Dafür steht die Zukunftsperspektive Siemens 2020, die von den Arbeitnehmervertretern weiter entwickelt wird.

Arbeitsplätze sichern

Für die Betriebsräte ist klar, dass das Unternehmensprogramm Siemens 2014 gescheitert ist. Das Programm hat weder das Ziel erreicht, kurzfristig die Marge zu steigern, noch ist zu erkennen, dass das andere Ziel, umständliche Prozesse zu bereinigen, ernsthaft angegangen wird. Das von Peter Löscher initiierte Effizienzprogramm basiert auf rein margenorientierter Portfoliopolitik, was Analysten erfreuen mag, vorangebracht hat dieses kurzsichtige Programm das Unternehmen allerdings nicht. Daher werden die Betriebsräte auch weiterhin an der Zukunftsperspektive Siemens 2020 arbeiten, um die langfristige Entwicklung des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu sichern.

Fortsetzung Seite 2

INHALT

- Seite 2.... 5 Hebel des GBR
- Seite 3.... Interview - Handeln oder verwalten
- Seite 4.... Zukunftswerkstatt Siemens 2020
- Seite 5.... Rudi Ratlos
- Seite 6.... Betriebsräte mischen sich ein
- Seite 7.... Konverterplattform installiert
- Seite 8... Siemens 2020 ist auch weiblich
Infos, Gerüchte, Impressum

Deutschland- leitung informiert

GER wie immer auf Kurs

Bisher war es üblich, dass die Deutschlandleitung zu Beginn des Geschäftsjahres die Schreiben des Vorstandes, des Sektors, der Divisionen mit fast gleichem Inhalt noch einmal verkündete. Diesmal ist das doch deutlich anders. In einem Schreiben begrüßt die GER-Leitung klar die Veränderungen bei Siemens. Aber Siemens Deutschland sei Vorbild. Außerdem sei die GER am Markt hervorragend aufgestellt. In der GER schlagen die Nachteile der Sektorstruktur voll durch. Die unsägliche Matrixstruktur der GER kritisieren nicht nur Betriebsräte. Dadurch gehen Geschäfte und Kunden verloren. Der Vorstand sollte sich sicherheitshalber mal den ganzen Stapel Matrixfoliensatz der GER einige Stunden lang anschauen, um ihn besser zu verstehen. Nur Mut. Nach Meinung der SIMAZ Redaktion besteht für die GER ein deutlicher Handlungsbedarf. Wachstum für die GER mit mehr Beschäftigung ist wohl eher angesagt, statt Flächeneffizienzprogramme. Und das nicht nur in Arnbruck und der Welt, sondern auch in der GER.



**Schotten dicht
und klar zur Wende!**

**Kaeser geht auf neuen Kurs
in Richtung NNO 19.88°**

Fortsetzung von Seite 1

Dafür stehen die unten angeführten fünf Hebel des GBR: Wertschöpfung in Deutschland und Europa stärken, Aktivitäten sektorübergreifend integrieren, in Zukunftstechnologien investieren, Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld attraktiv gestalten und eine neue Unternehmenskultur entwickeln, bei der Feedback und Vertrauen im Fokus stehen.

Schon kurz nach dem Wechsel an der Führungsspitze hat der neue Vorstandsvorsitzende Joe Kaeser deutlich gemacht, dass er Ruhe in das Unternehmen bringen will. Erste Schritte der Unternehmensstrategie sind verkündet. So hat er von der Zielsetzung der zwölf Prozent Marge Abstand genommen, was die Betriebsräte als einen ersten Schritt weg vom rein margenorientierten Kurs begrüßen. Zurücklehnen können sich die Arbeitnehmervertreter allerdings nicht. Ob Joe Kaeser, den Schlingerkurs und die damit verbundene Verunsicherung der letzten Jahre in der Belegschaft abbiegen kann, wird sich zeigen. Immerhin hat er erkannt, dass Mensch und Marge im Unternehmen zusammengehören. Die Arbeitnehmervertreter gehen schon länger einen Schritt weiter, für sie kommt erst der Mensch und dann die Marge.

„Es ist klar: Wir wollen Siemens 2020. Das ist unsere Richtung, für die Betriebsräte und IG Metall sich gemeinsam einsetzen. Wir werden uns dabei durch nichts aufhalten lassen. Und wir wissen, dass uns die Mitarbeiter dabei unterstützen. Wir haben damit den Nerv vieler Führungskräfte getroffen. Innovationskraft, Pioniergeist und soziale Leistungen haben das Unternehmen groß und erfolgreich gemacht. Wir wollen die langfristige Entwicklung des Unternehmens und der Arbeitsplätze. Die Zeit, dass sich Betriebsräte nur um „Parkplätze und ums Kantinenessen“ kümmern, sind endgültig vorbei.“
Birgit Steinborn, stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzende Siemens AG.



Birgit Steinborn (mitte) referierte in der Podiumsdiskussion auf der diesjährigen IT Tagung der IG Metall bei Siemens in Berlin über das Zukunftskonzept der Betriebsräte „Siemens 2020“

5 Hebel des Gesamtbetriebsrates

1. Wertschöpfung in Deutschland und Europa stärken:

Wir brauchen Fertigung und Entwicklung in Deutschland. Wir sagen ja zum Konzept der Leitfertigungen. Nicht nur der Industriestandort Deutschland, sondern auch Siemens leben davon, dass hier die gesamte Wertschöpfungskette von Fertigung zusammen mit Entwicklung, Vertrieb und Service vorhanden ist.

2. Aktivitäten sektorübergreifend integrieren:

Wir brauchen die Zusammenarbeit über die Sektoren, Divisionen und Businessunits hinweg. Wir brauchen den gemeinsamen Auftritt am Markt. Wir brauchen eine Gesamt- statt Einzeloptimierung. Siemens muss bei Siemens wieder über allem stehen!



3. In Zukunftstechnologien investieren:

Es muss wieder stärker in Zukunftsfelder investiert werden. Der Ausstieg z.B. aus Solar, aus dem Wassergeschäft, aus der Partikeltherapie war nicht vermittelbar. Das Windgeschäft auszubauen ist der richtige Weg. Das Zuggeschäft muss erhalten bleiben! Wir müssen auch mal wieder selbst etwas in Ordnung bringen.

4. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld attraktiv gestalten:

Schlüssel für alles sind die Mitarbeiter, und zwar Männer und Frauen! Jung und alt, deutsch oder nicht-deutsch. Qualifizierung und strategische Personalplanung muss im Mittelpunkt stehen. Aber was passiert? Die Ausbildungszahlen wurden fürs nächste Jahr um 300 Plätze gesenkt! Für Bachelors gibt es keine Übernahmegarantie.

5. Eine neue Unternehmenskultur entwickeln:

Wir müssen weg von einer Führungskultur, die auf Angst und Schrecken aufgebaut ist! Wir brauchen eine neue Feedback- und Vertrauenskultur über die Hierarchieebenen hinweg. Nur so können Fehlentwicklungen rechtzeitig erkannt und gemeinsam nach Lösungen gesucht werden. Wir brauchen wieder mehr Verantwortung vor Ort!

War's das nun, WT?

Water Technologie (WT), das waren weltweit ca. 4.500 Beschäftigte, 3.500 davon in den USA. In Deutschland davon ca. 280 an den Standorten Günzburg und Barsbüttel.

2007 kamen erste Gerüchte auf, dass die damalige SG-Wasser GmbH von der Siemens AG gekauft werden soll. Sorge und Hoffnung! Was kommt da auf uns zu? Also schnell einen Betriebsrat gewählt. Mit tatkräftiger Hilfe der IG-Metall hat das auch reibungslos geklappt. Im Oktober 2008 begann die Integration in die Siemens AG.

Hervorzuheben ist hier die Aufnahmebereitschaft und tolle Unterstützung des Siemens Betriebsrates Hamburg. Es hat sich eine sowohl vertrauensvolle wie freundschaftliche Gemeinschaft ergeben. Im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen möchte ich mich ganz herzlich für die gute Integration und Zusammenarbeit der letzten Jahre bedanken!

Was Integration in einem „Koloss“ wie der Siemens AG bedeutet und wie lange so etwas dauert, wissen wir heute; gefühlt sind wir erst jetzt voll integriert ... und schon stehen wir seit 1.10.2013 als Siemens Water Technologies GmbH wieder vor der Tür: ausgegliedert!

Na, toll, das hatten wir uns anders vorgestellt!

Also schon ein lachendes und ein weinendes Auge in dieser Zeit des Abschieds oder der Trennung.

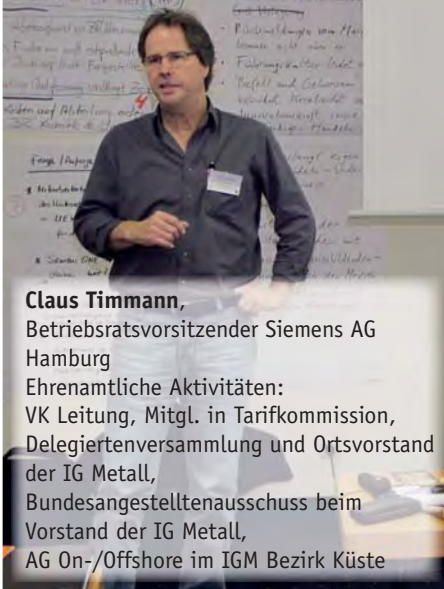
Ich habe die Hoffnung, dass wir durch den Kauf in ein sich gut entwickelndes Geschäft kommen und unsere Arbeitsplätze gesichert sind. Die Gespräche der Projektgruppe auf GBR-Ebene mit dem Erwerber AEA Investors (American European Associates) lassen solche Hoffnungen durchaus zu.

Tom Schleifenbaum, Betriebsrat

Handeln oder verwalten

Interview mit Christian Allnoch, Arbeit und Leben Bremen und Claus Timmann, Betriebsratsvorsitzender Siemens AG Hamburg

Christian Allnoch und Claus Timmann organisieren nun schon seit 2006 das IG Metall Strategieseminar zur Siemens Unternehmenspolitik für Siemens Betriebsräte in Gersfeld. In diesem Jahr war es das 11. Mal, dass sich in Gersfeld knapp 50 Betriebsräte aus ganz Deutschland vom 28.- 30. November 2013 trafen.



Claus Timmann,
Betriebsratsvorsitzender Siemens AG Hamburg
Ehrenamtliche Aktivitäten:
VK Leitung, Mitgl. in Tarifkommission,
Delegiertenversammlung und Ortsvorstand der IG Metall,
Bundesangestelltenausschuss beim Vorstand der IG Metall,
AG On-/Offshore im IGM Bezirk Küste

Wie haben sich in den letzten Jahren die Anforderungen an die Betriebsräte verändert?

Timmann: Wir haben unsere Arbeitsweise fast durchgängig in der Republik intensiviert. Die Betriebsräte arbeiten über die Verbindungskreise enger mit dem Gesamtbetriebsrat zusammen. So werden aktuell bei den Verhandlungen im Rahmen von „Siemens 2014“ mit der Firmenseite vom Gesamtbetriebsrat Betriebsräte aus den betroffenen Standorten hinzugezogen. Somit haben örtliche Betriebsräte die Möglichkeit zu agieren statt wie oft in der Vergangenheit nur reagieren zu können. Dazu ist es wichtig, dass Betriebsräte sich mit den strategischen Inhalten der Firmenausrichtung beschäftigen. Die speziellen Seminare für Siemens Betriebsräte in Gersfeld haben den Grundstein für unsere effizientere Arbeitsweise gelegt.

Wie und in welcher Hinsicht haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gersfelder Seminare sich und ihre Arbeitsweise weiterentwickelt?

Allnoch: Mittlerweile läuft die Gersfeldreihe schon 7 Jahre. Ja - und es gibt wirklich eine Weiterentwicklung. Die Auseinandersetzung mit offenen Fragestellungen hat an Qualität gewonnen. Der Wille sich in einen Prozess der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung einzubringen hat sich etabliert.

Diese Entwicklung wurde auch gefördert von den GBR- und IGM-Verantwortlichen, verfestigt aber hat sie sich durch die Bereitschaft der TeilnehmerInnen zum offenen Dialog. Und dafür steht Gersfeld auch: Raum und Zeit zu haben, um Dinge auch mal (neu) anzudenken. Das schafft auch das erforderliche Vertrauen untereinander

Die Gersfelder Positionspapiere sind weit bekannt. Was waren die ersten Themen?

Timmann: Am Beginn stand die Auseinandersetzung mit Aktivitäten des Siemensvorstands um die Ausgliederung der Kommunikationsbereiche. Das wesentliche Element war die Kritik an bestimmten Vorhaben. An Bedeutung gewann dann die Entwicklung eigener, alternativer Konzepte. Das war schon ein hohes Level, auf das sich die KollegInnen zu bewegen trauten. So entstanden auch die veröffentlichten Gersfelder Positionspapiere und nicht zu vergessen die Redebeiträge auf den jährlichen Betriebsrätekonferenzen. Diese Entwicklung wird weitergehen. Es wird auch weiterhin darum gehen, kontroverse Diskussionen um die Entwicklung des Siemenskonzerns zu führen und Alternativen zu entwickeln. Immer bedeutsamer wird aber die Kommunikation mit entscheidungswilligen und innovationsfähigen Teilen des Managements, um so unsere Elemente aus der Zukunftskonzeption „Siemens 2020“ der Betriebsräte in das unternehmerische Planen und Handeln einzuweben. Mit dem Zukunftsprogramm Siemens 2020 haben GBR und IG Metall genau die Themen platziert, die unseren Kolleginnen und Kollegen vor Ort auf den Nägeln brennen. Dazu gehören die Stärken von Siemens, die engagierten Beschäftigten, Innovationsgeist und Technologiekompetenz. Darüber hinaus braucht Siemens eine Unternehmenskultur, bei der Offenheit und Vertrauen über alle Hierarchieebenen gelebt wird.

Allnoch: Gersfeld steht für die Entwicklung eigener Konzepte und dem kritischen Diskurs mit dem Siemens Management. Ich erkenne außerordentlich an, dass bereits mehrfach Manager aus dem Siemens Vorstand an Gersfelder Seminaren als Referenten teilgenommen haben. Das gilt für deren Teilnahmereitschaft und für deren noch immer unkonventionellen Aufgabe sich den Betriebsräten in einer offenen Diskussion zu stellen. Es gilt aber ebenso für die Betriebsräte, die sich auf dieses Experiment eingelassen haben. Das hat nichts damit zu tun, dass sich Betriebsräte vereinnahmen lassen würden oder zu Erfüllungshelfern des Arbeitgebers werden. Kaum etwas erfordert mehr Vorbereitung als die direkte offene Kommunikation mit Vertretern konträrer Standpunkte. Und es ging auch

immer wieder selbstkritisch um die eigene Arbeit der Interessenvertretungen, um Strukturen und Rollenverständnis der Akteure.

Wie werden die Seminare geplant?

Timmann: In erster Linie geht es darum, dass Betriebsräte die Möglichkeit haben sich mit den strategischen Zielen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten auseinanderzusetzen, um eigene Konzepte zu entwickeln. Hinzu kommt die Abstimmung mit der stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Birgit Steinborn und dem Siemens Teammitglied Rüdiger Skrobarczyk.

Allnoch: Ich habe es selten erlebt, dass verantwortliche Betriebsräte mit mir als Veranstalter, so offen über Fragestellungen und Problemlagen sprechen. Ohne diese Offenheit wäre die Gersfeldreihe über die vielen Jahre gar nicht gelungen. Hier gilt mein besonderer Dank dem Kollegen Claus Timmann, durch den ich in vielen intensiven Gesprächen einen Einblick in die Siemenswelt erhalten habe.

Wie sichert und erweitert der Betriebsratsvorsitzende das KnowHow im Gremium?

Timmann: Auch im BR-Gremium setzen wir auf die strategische Personalplanung. Dazu gehören eine jährliche Qualifizierungs-



Hans-Christian Allnoch,
Pädagogischer Mitarbeiter bei Arbeit und Leben Bremen
Ehrenamtliche Aktivitäten:
VK-Leiter, Bildungsbeauftragter,
Mitgl. in Tarifkommission,
Delegiertenversammlung und Ortsvorstand der IG Metall
Ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht Bremen

rungsplanung und die ständige Weiterentwicklung des Gremiums. Unsere BR-Mitglieder haben alle einen BR-Qualifizierungspass. Darüber hinaus sind wir dabei Jobprofile für die unterschiedlichen Funktionen im Betriebsrat zu entwickeln. Über die Jobprofile sind die Anforderungen klar umrissen und geben den Betriebsräten Sicherheit in ihrem Handeln. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Nachwuchsarbeit über die BR-Ersatzmitglieder, IG Metall Vertrauensleute und Jugendvertreter. Qualifizierungs- und die Vielzahl der Qualitätsprofile haben eine große Bedeutung für die Kommunikation und für die Entscheidungsfindung innerhalb unseres Gremiums.

Zukunftswerkstatt - Siemens 2020

Betriebsrat sucht Ideen, mit denen Konkurrenten Paroli geboten werden kann

Der Hamburger Betriebsrat hat am 7. November 2013 gezielt Vertriebs- und Servicebeschäftigte aus dem Sektor Industrie zu einer Zukunftswerkstatt eingeladen. Diskutiert wurde im Rahmen einer Sprechstunde des Betriebsrates die aktuelle Situation und die Zukunftsaussichten des Customer Service sowie die Zusammenarbeit mit dem Sales Vertrieb am Standort Hamburg.

Die Beschäftigten machen sich große Sorgen um ihre Arbeitsplätze. Was steckt hinter der neuen Kostenstellenzuordnung und ist die Serviceeinheit CS ohne direkten Vertrieb auf Dauer überlebensfähig? Diese und weitere Fragen führen zu Unsicherheit bei den Beschäftigten bis hin zu Existenzängsten.

Es gibt aber auch viele Ideen und Anregungen, wie eine CS Organisation auch in der Zukunft erfolgreich am Markt agieren kann. Und genau an dieser Stelle will der Betriebsrat ansetzen und die langjährigen Erfahrungen und das Wissen der Vertriebs- und Servicebeschäftigten zusammenführen. Die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt werden über den Betriebsrat, ohne dass eine direkte personelle Zuordnung der Themen möglich ist, in die Führungsebenen weitertransportiert. Diese wiederum haben bereits ein ehrliches Interesse an den Ergebnissen bekundet. „So vorzugehen ist ein Experiment, dass sich aber gelohnt hat, um die bestehenden Chancen für eine nachhaltige Ausrichtung der Industriebereiche wahrzunehmen“, Claus Timmann, Betriebsratsvorsitzender am Standort Hamburg.

Siemens braucht den Customer Service

Kerstin Sprengard (Mitglied der SIMAZ Redaktion) im Interview mit Dieter Wieck zur gegenwärtigen Situation und zur Zukunft in seinem Bereich (GER I CS)

? Kannst Du kurz erläutern, wofür Ihr in Deinem Bereich zuständig seid?

! **Wieck:** Bei GER I CS kümmern wir uns um den Service und das Lösungsgeschäft rund um die Produkte von I IA und I DT bei Industriekunden.

Zu den Aufgaben gehört die Konzeptfindung mit dem Kunden, das Hard- und Software-Engineering sowie die Anlagenerrichtung und Inbetriebnahme.

Der Life Cycle Service rundet die Leistung für den Kunden ab. Service- und Retrofitlösungen helfen den Kunden ihre Anlagen über den Lebenszyklus zu erhalten und / oder auf den neuesten Stand der Technik zu bringen.

Dieter Wieck

Bereich GER I CS NORD HBG EH ist für den Fachvertrieb im Lösungsgeschäft mit Schwerpunkt Automatisierungstechnik tätig und setzt sich neben seiner Arbeit in der Abteilung, seit vielen Jahren im Betriebsrat engagiert für seine Kollegen ein.

? Welche neuen Aufgaben kommen auf Euch zu?

! **Wieck:** In der Vergangenheit waren wir sowohl für den Service als auch für die Projekte beim Kunden zuständig. Zukünftig sollen wir entweder zum „Service“ oder zu den „Projekten“ zugeordnet werden.

Den Kolleginnen und Kollegen und auch mir fehlt die genaue Vorstellung, wie zukünftig nach dieser Umorganisation unsere Kunden betreut werden sollen.

Wir befürchten, dass man bestehende Kundenbeziehungen verliert.

? Kann es durch die neue Organisation aus Eurer Sicht Schwierigkeiten geben?

! **Wieck:** Die Kolleginnen und Kollegen haben den Vertrieb unterstützt und als

Vertriebskanal vor Ort zur optimalen Kundenausschöpfung beigetragen. Gemeinsam haben sie dem Kunden die von ihm gewünschten Leistungen angeboten und erbracht.

Ob dieses auch zukünftig so möglich sein wird, ist aus meiner Sicht eher zweifelhaft. Es ist zu erwarten, dass die Umorganisation erst einmal eine interne Abstimmung notwendig machen wird.

Du bist ja auch schon seit

? **vielen Jahren sehr aktiv im Betriebsrat. Wie sieht der Betriebsrat die Situation bei Dir im Bereich und woran arbeitet der Betriebsrat aktuell?**

Wieck: Auch der Betriebsrat sieht die

! **Problematik bei der Neuaufstellung und teilt die Sorgen der Beschäftigten. Aus Sicht des Betriebsrates ist es zwingend erforderlich, die Zusammenarbeit zwischen Vertrieb und**

GER I CS zu optimieren. Aus dieser Überlegung heraus ist die Idee für eine Zukunftswerkstatt speziell für CS entstanden. Am 07. November 2013 haben wir erfolgreich mit den Vertriebs- und Servicekollegen aus dem Bereich diskutiert.

? **Was sind die nächsten Schritte?**

! **Wieck:** Im Betriebsrat fordern wir schon seit langem eine klare Ausrichtung für GER I CS. Nur ein klar definiertes Portfolio kann die neue Organisation unterstützen um den Markt besser auszuschöpfen.

Der Betriebsrat hinterfragt in den jährlichen Qualifizierungsgesprächen mit den Führungskräften die Ausrichtung der Weiterbildung. Dies ist unabdingbar für die strategische Personalplanung.

Denn nur richtig qualifizierte Kolleginnen und Kollegen können den sich immer schneller ver-

ändernden Marktanforderungen gerecht werden.

Nur mit gut ausgebildeten und motivierten Beschäftigten kann Siemens nachhaltig die Kundenkontakte erhalten und ausbauen.



? **Das hört sich ja ganz nach „Siemens 2020“, dem Konzept der Betriebsräte an.**

! **Wieck:** Absolut richtig. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) und auch die örtlichen Betriebsräte fordern ein Umdenken.

Dass wir das Effizienzprogramm „Siemens 2014“ für kontraproduktiv halten, ist ja nicht neu.

Wir Betriebsräte haben mit unserem Zukunftskonzept „Siemens 2020“ dieses Umdenken gestartet. Unsere Zukunftswerkstätten sollen nachhaltig die Standorte und Arbeitsplätze sichern.

Mit den Ergebnissen aus dieser Zukunftswerkstatt werden wir auf die beteiligten Bereiche zugehen und die Vorschläge beraten.

Ziel ist die nachhaltige Geschäftsentwicklung bei GER I CS und eine kundenorientierte Zusammenarbeit mit dem Vertrieb.

Führungsstil „per Order di Mufti“ ist out

Vertrauensvolles Miteinander, Führungsqualität und soziale Kompetenzen sind gefragt

Zusammenarbeit hat viele Facetten – das zeigten die Beiträge und Diskussionen auf der 5. Engineering- und IT-Tagung der IG Metall vom 24. bis 26. September 2013 in Berlin. Dieses Jahr zu Gast bei Siemens, tauschten sich fast 300 Ingenieurinnen und Ingenieure, IT-Experten, Betriebsräte und IG Metall-Beschäftigte zu Aspekten von der Gestaltung der Arbeitsplätze und mobiler Arbeit über gesundheitsfördernde Arbeitsstrukturen bis hin zur internationalen Zusammenarbeit aus.

Was macht gute Zusammenarbeit aus? Was unterstützt Kooperation, was behindert sie? Welchen Anteil haben z. B. Führungskultur, Bürokonzepte, IT-Systeme am Zustandekommen einer guten oder einer schlechten Zusammenarbeit? In diesen Fragen liegen Interessenvertretungen und Unternehmen oft weit auseinander. Erfolgreiche Zusammenarbeit ist nicht nur eine Frage der Haltung, sondern auch eine Frage guter Arbeitsbedingungen.

Unter welchen Umständen sind Menschen bereit und fähig, ihr Wissen zu teilen.

Krank zur Arbeit und gesund zu Hause

Bernhard Badura, Gesundheitswissenschaftler an der Universität Bielefeld, beklagte den Fokus auf Effizienz und Rendite und dessen gesundheitliche Auswirkungen auf Beschäftig-

te. Obwohl gesunde Beschäftigte einen wichtigen Erfolgsfaktor in der globalisierten Wirtschaft darstellen, setzten Führungskräfte weiterhin nur auf Technik, Prozesse, Regeln und fachliche Qualifikation. „Weiche“ Erfolgsfaktoren wie ein vertrauensvolles Miteinander, Führungsqualität, gemeinsame Ziele und Werte und soziale Kompetenzen würden vernachlässigt, obwohl sie Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Staat die meisten Vorteile einbrächten. Badura kritisiert, dass Unternehmen sich bei der Beurteilung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter vor allem auf Fehlzeiten stützen. Diese sagten zwar viel über den Gesundheitszustand eines Unternehmens aus – aber wenig über den der Mitarbeiter, da diese sowohl krank zur Arbeit gingen als auch gesund zu Hause blieben.

Thema Führung und Gesundheit besetzen

Bei der anschließenden Diskussion wurde klar, dass den meisten Betrieben zum Thema Gesundheit zwar Fitness-Kurse, aber nicht bessere Führungskultur einfallen. Arbeitgeber weigern sich sogar, Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen zum Thema Gesundheit zu veröffentlichen. Anwesende Führungskräfte berichteten von Schwierigkeiten, vor dem Hintergrund der Margenerwartungen ihrer Geschäftsführung dem eigenen Anspruch an gesundheitsfördernde Arbeitsstrukturen und ein gutes Be-

triebsklima zu entsprechen. Viele seien selbst gesundheitlich angeschlagen und dauerüberlastet. Die Gewerkschaften sollten das Thema Führung und Gesundheit stärker besetzen, rät Badura, und entsprechende Kennzahlen einfördern. Schließlich seien die steigenden Kosten ein Argument, dem sich Unternehmensführungen nicht verschließen könnten. „Für uns Betriebsräte sind gesundheitsfördernde Arbeits-



Thomas Ahme, Claus Timmann beide Betriebsrat Hamburg mit Betriebsräten von Airbus und der Meyer Werft auf der IT Tagung in Berlin

strukturen ebenso wichtig wie eine nachhaltige Beschäftigungssicherung. Wir werden dies zum Schwerpunktthema für die nächste Jahre machen“, Michael Brügggen, Ausschussprecher des Arbeits- und Gesundheitsausschusses Betriebsrat Hamburg.

Ein Team wird gewinnen

Joe Kaeser hat mich nach München beordert. Ich soll über das Fußballspiel des 1. FC Vorstand gegen die Eintracht Gesamtbetriebsrat GBR in der Siemenswelt berichten. Das ist ja spannend, fand meine Sabrina. Im Vorfeld hatten sich Lothar Adler und Joe Kaeser über den Austragungsort gestritten. Kaeser wollte in seinem Heimatort Arnbruck spielen. Die Eintracht war dagegen und schlug auf Betreiben von Steinborn das St. Pauli-Stadion vor. Siegfried Russwurm hatte noch Erlangen als Austragungsort vorgeschlagen. Letztlich spielte man im Stadion des 1. FC Schwabing.

Die beiden Kapitäne Kaeser und Adler einigten sich auf den Arbeitsdirektor Klaus Helmrich als Schiedsrichter. Beide Teams versammelten sich vor ihrem Tor und berieten ihre Strategie. Für die Eintracht war die Taktik klar: Zusammen handeln. Der FC Vorstand hatte es etwas schwieriger, denn Peter Solmssen kam erst verspätet aus den USA. Außerdem hatte er sich mit einem Helm auf American Football eingerichtet. Hermann Requardt war verunsichert, ob er überhaupt mitspielen sollte. Healthcare spiele doch schon lange in einer höheren Liga. Barbara Kux stellte fest, dass der schöne grüne Rasen durch das Spiel nur

zertrampelt würde. Man solle sich lieber in einen Bundesligaverein als Sponsor einkaufen. Beide Teams könnten sich das Spiel des FC Bayern München auf der Leinwand im Restaurant Alicante bei einem Glas Wein anschauen. Da könne man noch sicher einen Rabatt aushandeln. Finanzchef Ralf Thomas war begeistert. Der Bundesligafußball des FC Bayern sei ein neues lukratives Geschäftsfeld mit einer hohen Rendite und fast keinem Projektrisiko. Russwurm fand den Vorschlag auch interessant, so könne man die Übertragungen mit dem IT Programm Industrie 4.0 an jeden Arbeitsplatz bringen.

Top plus soll FC Vorstand beflügeln

Roland Busch fand das überhaupt nicht gut, denn sein Sektor I&C würde dabei ausgehebelt. Energiechef Michael Süß erklärte, die Strategie sei nur gut, wenn zur Stromversorgung für jedes Stadion viele Windmühlen gebaut werden. Da platzte Joe Kaeser der Krage. Wir machen alles, was mit Energie zu tun hat, Punkt. Danach erklärte Helmrich allen Spielern, dieses Spiel sei ein Gesamtprozess, den man durch top plus verbessern müsse. Aber Kaeser erklärte: Sein Team wolle gewin-

nen. Der Nachwuchsspieler Tretter der Eintracht redete auf Requardt ein, doch mit zu spielen.

FC Vorstand baut Mannschaft um

Eintracht Spieler Kern diskutierte mit Russwurm, ob man nicht lieber Handball spielen solle. Eintrachtspielerin Müller mischt sich ein und meint, Hauptsache der Service in Deutschland wird damit gestärkt. Adler fängt nach dem Anstoß einfach an zu spielen. Steinborn übernimmt, Pass zu Haller, Haller zu Kensbock und 1:0 für die Eintracht. Eintracht Spieler Kuttner läuft mit seiner Kamera aufs Spielfeld und schießt sofort ein Foto. Gelbe Karte von Helmrich. Der Eintracht Torwart Becker schaut währenddessen ruhig die E-Mails auf seinem iPad durch. Ohne Strategie verlieren wir, erklärte Kaeser's neuer Strategiechef Kayser. Halbzeitpause. Die Eintracht schoss danach noch zwei Tore. Kaeser kündigte ein Rückspiel an. Zwei Spieler werde er sofort aus seinem Kader nehmen. Nur als Team gewinne man. Da hat Joe Kaeser recht, sagte meine Sabrina. Die Eintracht sollte wachsam sein und sich weiterhin mit guten Spielern verstärken.

Rudi Ratlos

Zukunft nur mit uns

Betriebsrätinnen mischen sich ein und gestalten mit

Am Standort Hamburg treibt der Betriebsrat das Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ aktiv voran. In einer Betriebsratssprechstunde mit knapp hundert Teilnehmerinnen wurden die Zusammenhänge Entgelt, Qualifizierung und Karriere dargestellt und diskutiert. Die Führungskräfte sollten wissen, dass Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen so zu aktivieren und zu entwickeln sind, dass alle zur Zielerreichung beitragen

können. In der Diskussion wurde deutlich, dass hier oft noch Wissenslücken auf beiden Seiten vorhanden sind. „Diese Veranstaltung war für uns eine Auftaktveranstaltung. Wir werden diesen Prozess weiterhin aktiv und kreativ fortsetzen und unterstützen gerne alle Beteiligten bei der gemeinsamen Zielfindung.“ Ina Mewes, Sprecherin des Gleichstellungsausschusses Betriebsrat Hamburg.



Starke Beteiligung, Frauensprechstunde

Ina Mewes, Betriebsrat Hamburg

ZEOSneu wird immer besser!

Die Tooleinführung ist nun schon über ein halbes Jahr her und der Hamburger Betriebsrat ist nicht müde geworden, ZEOS weiter in die anwenderfreundliche Richtung zu bringen.

mit eingemischt und aktiv an der Problemlösung mit gearbeitet hat.

■ Nicht locker lassen!

In der letzten SIMAZ hatte der Betriebsrat seine Unterstützung bei der Lösung von ZEOS-Problemen angeboten. Daraufhin wurden in den letzten Monaten vom Betriebsrat ca. 20 Arbeitszeit- und ZEOS-Schulungen für die Beschäftigten des Standortes durchgeführt. Der Betriebsrat Hamburg wird bei diesem sowie auch weiteren Themen nicht locker lassen



Dirk Maas-Covato, Betriebsrat Hamburg

In den regelmäßigen stattfindenden Live-meetings mit dem ZEOSneu Entwicklerteam aus München erreichte der Betriebsrat deutliche Verbesserungen. Ein weiteres Indiz dafür ist, dass die Anzahl der gemeldeten Probleme an die Hotline weniger werden. Dies hat bestimmt damit zu tun, dass der Hamburger Betriebsrat sich bei über 80 ZEOS Beschwerden

Die Hotline hat einen Vertrag mit SIEMENS, dass auf eingehende Störmeldungen innerhalb von 45 Tagen zu reagieren ist. Dadurch kann es zu Verzögerungen in der Problembearbeitung kommen. Die Hotline ist aber sehr um eine zeitnahe Abwicklung bemüht. Sollten also noch Probleme bestehen, bitte noch einmal beim Hamburger Betriebsrat und der Hotline melden.

Sommer, Sonne, Spaß

Azubi-Sommerfest in Hamburg



Nach ein paar Anlaufschwierigkeiten fand am 06. September 2013 erstmalig das Sommerfest der technischen und kaufmännischen Auszubildenden in und aus Hamburg statt. In Zusammenarbeit von JAV, Betriebsrat und Ausbildungsleitung wurde bei Super-Wetter am Standort der SPE (Siemens Professional Education) gegrillt, gelacht und gemeinsam gefeiert. Das Sommerfest bot die Möglichkeit zum Austausch innerhalb der Jahrgänge und unter den Azubis aus unterschiedlichen Lehrjahren. Diese Möglichkeit wurde ausgiebig genutzt und am Schluss der Veranstaltung waren sich alle einig: „Das war klasse, das machen wir nochmal!“

Siemens geht neue Kommunikationswege

„Social Media“ (soziale Netzmedien) bei Siemens ist ein interessantes Thema mit vielen offenen Fragen für den Betriebsrat Hamburg“, so Dirk Maas-Covato, Sprecher des DV-Ausschusses, auf eine Anfrage der SIMAZ Redaktion.

Für den Betriebsrat Hamburg eine weitere Herausforderung, um die sich der DV-Ausschuss zukünftig kümmern möchte. „Die Begleitung der sozialen Netze bei Siemens wird vermutlich ein längerer Prozess sein“, so der Sprecher des DV-Ausschusses. „Wir stehen noch ganz am Anfang und werden zunächst die Unterlagen von Siemens und dem Gesamtbetriebsrat sichten und bewerten.“

■ Ihre Meinung ist gefragt!

Um ein breites Meinungsbild zu sozialen Netzwerken bei Siemens zu bekommen, wünscht sich Dirk Maas-Covato eine breite Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen am Standort Hamburg und stellt hier in der SIMAZ folgende Frage zur Diskussion:

Soziale Netzwerke im Intranet – welche Meinung und/oder Erfahrung haben Sie dazu? Schreiben Sie gerne an „hamburg-nl.betriebsrat@siemens.com“. Eine erste Zusammenfassung der Diskussion wird auf der nächsten Betriebsversammlung veröffentlicht.

Konverterplattform erfolgreich installiert

HelWin1 wird mehr als 500.000 Haushalte mit Windstrom versorgen

Siemens hat die HelWin1-Offshore-Plattform in der Nordsee installiert und damit bei den deutschen Netzanbindungsprojekten eine entscheidende Etappe erfolgreich abgeschlossen. Über HelWin1 sollen die beiden Offshore-Windparks Nordsee Ost und Meerwind ans Festland angeschlossen werden.



Betriebsrat Hamburg zu Besuch beim Nordic-Yards Betriebsrat kurz vor dem „Stapellauf“ von HelWin 1

Auf der Plattform wird mit Siemens-Technik der von den Windturbinen erzeugte Wechselstrom für die Übertragung an Land in verlustarmen Gleichstrom umgewandelt. Ab dem kommenden Jahr kann der Netzbetreiber und Auftraggeber Tennet somit sauberen Strom zur Versorgung von mehr als 500.000 Haushalten ans

deutsche Festland bringen. Die ebenfalls von Siemens an Tennet gelieferte Landstation liegt in Büttel nordwestlich von Hamburg. Dort wird die elektrische Energie zur Einspeisung ins Netz wieder in den erforderlichen Wechselstrom konvertiert.

HelWin 1 erste von vier Plattformen

Netzbetreiber Tennet hatte Mitte 2010 das Konsortium aus Siemens und dem italienischen Kabelspezialisten Prysmian mit der Offshore-Netzanbindung HelWin1 beauftragt. Insgesamt realisiert das Konsortium vier Nordsee-Netzanbindungen für Tennet, HelWin1 und HelWin2 vor Helgoland, BorWin2 vor Borkum und SylWin1 vor Sylt.

Nach sieben Transporttagen auf See und vier Installationstagen vor Ort ist die HelWin1-Plattform am 23. August 2013 auf ihrer endgültigen Position nordwestlich der Insel Helgoland sicher verankert worden. Die Unterkonstruktion der Plattform hatte Siemens bereits im Juni 2013 in der dort 23 Meter tiefen Nordsee installiert. Zur Befestigung wurden zehn Stahlpfeiler mit bis zu 3,2 Metern Durchmesser und acht Zentimeter Wandstärke im Meeresboden verankert. Mit bis zu 100 Meter sind diese Pfeiler so lang wie das Londoner Wahrzeichen Big Ben. Als Schutz vor Jahrhundertwellen befindet sich die Plattform 22 Meter über dem Meeresspiegel. HelWin1 ist auf jahrzehntelangen Betrieb in der rauen Nordsee ausgelegt.

Bis zu 100 Mitarbeiter auf hoher See tätig

Die mit einem Hubschrauberlandeplatz ausgestattete Plattform wurde von Nordic Yards im Auftrag von Siemens in der Werft in Wismar hergestellt. Die HelWin1-Plattform wiegt mit 12.000 Tonnen mehr als 20 vollgetankte und beladene Großraumflugzeuge vom Typ Airbus A380. Mit 75 Meter Länge und 50 Meter Breite entspricht ihre Grundfläche mehr als der Hälfte eines Fußballfeldes. Auf sieben Decks bei 27 Meter Gesamthöhe beherbergt sie neben der Technik zur Hochspannungsgleichstrom-Übertragung (HGÜ) auch 16 Kabinen mit insgesamt 24 Kojen, eine Kombüse, sanitäre Einrichtungen, einen mit Sportgeräten ausgestatteten Mehrzweckraum und einen Aufenthaltsraum mit Satellitenfernseher.

Für die nachfolgende Projektphase in der Nordsee sind noch bis zu 100 Mitarbeiter vor Ort tätig.

Die HGÜ-Plattform hat eine Leistung von 576 Megawatt. Sie wird durch zwei jeweils 130 km lange Kabel (85 km auf See und 45 km an Land) angeschlossen.

Die Inbetriebnahme von HelWin1 ist für die zweite Jahreshälfte 2014 vorgesehen. Die Plattform ist voll automatisiert und ihre Systeme können von Land aus überwacht und gesteuert werden. Die Mannschaftsquartiere auf der Plattform können dann bei Wartungsarbeiten genutzt werden. Siemens wurde von Tennet für zunächst fünf Jahre mit der Wartung der Netzanbindung beauftragt.

Wind Offshore Arbeitsbedingungen nachregeln

Seit letztem Jahr sind in der Niederlassung Hamburg rund hundert Beschäftigte für die Offshore Montage und Inbetriebsetzung neu eingestellt. „Für den Betriebsrat war und ist es eine Herausforderung, diese Beschäftigten rechtzeitig und umfassend mit Informationen zu versorgen, sowie eine zeitnahe, kontinuierliche Kommunikation aufzubauen. Denn kaum sind sie da, sind sie schon weg – zu den Offshore-Projekten. Betriebsratssprechstunden, Betriebsversammlungen und kleinere Schulungen des Betriebsrates können die Beschäftigten nicht wahrnehmen“, so Thomas Ahme, stellv. Betriebsratsvorsitzender Hamburg.

Den extremen Anforderungen im Offshore-Umfeld gerecht werdende Gesamt- bzw. Betriebsvereinbarungen zu verhandeln, war eine große Herausforderung. Auf der Firmenseite wurde ein harter Kurs gefahren: Die Versuche des Gesamtbetriebsrates Nachverhandlungen aufzunehmen, wurden bisher von der Firma kategorisch abgelehnt.

Der Hamburger Betriebsrat hat einige Punkte aus den Vereinbarungen von Anfang an als nicht praxisingerecht angesehen, teilweise sogar im Vergleich zu den anderen Teams aus England und Dänemark, als ungerecht empfunden. Negatives Beispiel, das Tagedelt im Offshore Ein-

satz. Die Kollegen aus England und Dänemark erhalten den für „auf See“ üblichen Mercersatz von € 55,00, deutsche Kollegen erhalten € 24,00. Das ist für den Betriebsrat und für die Beschäftigten nicht nachvollziehbar.

Thomas Ahme: „Wenn im Windpark Nebel herrscht, dann weiß man nicht an welcher Küste man sich befindet. Für Alle gelten die gleichen Umgebungsbedingungen. Warum muss es dann einen Unterschied bei den Zulagen geben?“ Wir werden uns als Betriebsrat weiterhin in die Diskussion einbringen und eine Gleichbehandlung aller Kollegen in diesem Offshore-Umfeld fordern.“

Betriebsrat fordert Ausgleich für Härten

Ein weiteres Thema für den Betriebsrat sind auch die Unterbringungssituationen an Land und auf den jeweiligen Installations- und Hotelschiffen. Hier gibt es gute Standards, jedoch auch schlechte Unterbringungen. Hier fordert der Betriebsrat die Firmenseite auf, den guten Standard durchgängig einzuhalten, denn die Kollegen müssen 12 Tage in diesem Umfeld leben und schlafen.

Bei der Inselunterbringung wie auf Helgoland gibt es eine ganz andere Problematik. In der Nebensaison haben deutlich weniger Ge-

schäfte, sowohl Supermärkte als auch Restaurants, geöffnet. Somit ist die Selbstversorgung schwierig. Durch die eingeschränkte Transportsituation von Lebensmitteln und Konsumgüter herrscht auf den Inseln ein höheres Preisniveau. Auch hier, so Thomas Ahme, fordert der Betriebsrat einen Ausgleich um hier besondere Härten in der Versorgung auszugleichen.

Damit sich der Betriebsrat und die Beschäftigten vor Ort über die genannten Punkte ausführlich austauschen können, plant der Betriebsrat eine Betriebsratssprechstunde für seine Beschäftigten in Esbjerg und Helgoland.



Thomas Ahme, stellv. Betriebsratsvorsitzender Hamburg

Siemens 2020 ist auch weiblich!

Was bedeutet das Zukunftskonzept Siemens 2020 der Betriebsräte für die Beschäftigung von Frauen? 60 Betriebsrätinnen der Siemens AG diskutierten bei ihrem alljährlichen Treffen diese Frage.

„Siemens 2020“ ist das Zukunftsprogramm der Betriebsräte. Wichtig hierbei ist, dass es sich um einen kontinuierlichen Prozess handelt, der aktiv mitgestaltet wird, und nicht um ein kurzfristiges Projekt. Ein Punkt aus dem Zukunftsprogramm ist der Kulturwandel. Für die Betriebsräte bedeutet das u. a. die Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie, aber auch die Vereinbarkeit von Karriere und Familie als selbstverständlich zu etablieren. Um dieses Ziel zu erreichen ist eine konkrete Personalplanung absolut notwendig. Weiterbildung und Beschäftigungssicherung von Frauen ist ein fester Bestandteil im „Siemens 2020“-Prozess. Das Know-how der Frauen ist ein wichtiges Kapital von Siemens! Besonders das Thema „Industrie 4.0“ (Die vierte industrielle Revolution) wirft seine Schatten voraus. „Wenn wir einen Blick in die Zukunft wagen, dann

werden sich mit Sicherheit auch die heutigen Arbeitsplätze verändern. Heute ist es so, dass die meisten administrativen Arbeitsplätze von Frauen besetzt sind. Aber wird es diese Berufe auch in der Zukunft geben? Oder erleben wir vielleicht noch das „cyber-Office“? Sicherlich klingt das jetzt noch sehr abstrakt. Aber Fakt ist, die Arbeitswelt wird sich immer schneller verändern. Und wir haben jetzt die einmalige Chance, diese Veränderung aktiv zu begleiten.“ Ina Mewes, Betriebsrätin Hamburg



Gemeinsam sind wir stark

Seit bereits drei Jahren ist die Mitgliederentwicklung der IG Metall positiv. In der Siemens Niederlassung Hamburg ist die Entwicklung in den letzten Jahren noch dynamischer als im Bundesschnitt. Durch die gute Arbeit der IG Metall Betriebsräte, sowie der engagierten gewerkschaftlichen Vertrauensleute gelang es „Mensch vor Marge“ in den Mittelpunkt der betrieblichen Diskussion zu stellen. Das Zukunftskonzept „Siemens 2020“ ist ein Gegenkonzept zum kurzfristigen Renditedenken der Unternehmensleitung („Siemens 2014“).

Dafür brauchen wir Ihre Unterstützung: Gemeinsam sind wir stark und gemeinsam können wir was bewegen. Unser Dank gilt allen

neu eingetretenen Mitgliedern und den aktiven Werbern, die unsere Gewerkschaft täglich stärken.

Eine starke Gewerkschaft ist aber nur ein Teil einer starken Interessenvertretung. Im nächsten Jahr finden die Betriebsratswahlen statt. Eine hohe Wahlbeteiligung und ein starkes Ergebnis für unsere IG Metall-Liste sind der zweite Teil einer starken Interessenvertretung im Betrieb. Daran müssen wir arbeiten.

■ Sichere und faire Arbeit

Sichere und faire Arbeit ist das zentrale Thema für die Menschen.

514.134 Beschäftigte aus über 8.400 Be-

trieben haben sich an der IG Metall-Befragung „Arbeit: sicher und fair!“ von Februar bis Ende April 2013 beteiligt und ihre Forderungen auch gegenüber der Politik zum Ausdruck gebracht.

Drei Handlungsfelder sind den Beschäftigten besonders wichtig:

- Arbeit soll sicher und fair sein
- Die Beschäftigten wollen soziale Sicherheit
- Bildung muss gerechter werden

Die IG Metall wird die Ergebnisse der Befragung „Arbeit: sicher und fair“ als Grundlage für die weitere Arbeit nutzen.

Emanuel Glass, IG Metall Hamburg

Gerücht

Die Divisionen E WP und E T planen gemeinsam den Bau eines Windparks auf dem Gelände der internationalen Gartenschau in Hamburg.

Nachdem bekannt wurde, dass der Siemens Vorstand an der Umsetzung der 5 Hebel des Gesamtbetriebsrats arbeitet, legt die Deutschlandorganisation ein eigenes 100 Hebelprogramm auf.

Der Gesamtbetriebsrat und der Vorstand der Siemens AG werden Anfang des nächsten Jahres in Gersfeld die weiteren Schritte zu einer nachhaltigen, beschäftigungssichernden Unternehmensstrategie „Siemens 2020“ beraten.

Info

Am 2. Dezember lädt der Betriebsrat der NL Hamburg um 8:30 Uhr im 10. Flur des Gebäudes Lindenplatz zur großen Betriebsversammlung ein.

Am 29. November lädt die JAV, NL Hamburg, um 9:30 zu einer Jugendsprechstunde in die Kantine des Ausbildungsgebäudes ein.

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 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: Svenja Anton, Michael Brügggen, Emanuel Glass, Dirk Maas-Covato, Christine Melich, Ina Mewes, Johanna Reihl, Thomas Schleifenbaum, Kerstin Sprengard, Dieter Wieck

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

Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier