

RD im Megatrend

Der Aufsichtsrat der Siemens AG hat entschieden. Zum 1. Oktober 2006 wird der Carrierbereich in ein Joint venture 50/50 mit Nokia eingebracht. Siemens bringt aber über 60% der Anteile ein. Eine Morgengabe an Nokia über die Bilanz. Nokia hat ab 1. Januar die Leitung „NOSI GmbH“, sofern die Kartellbehörden zustimmen.

Siemens ist dann nur noch durch Gewinnabführung beteiligt. Das Geschäftsfeld Enterprise (Privatkunden) des COM wird auch zum 1. Oktober ausgegliedert. Danach soll Enterprise in eine Minderheitsbeteiligung eingebracht oder verkauft werden. Mit diesem Fallbeilkonzept des Vorstandsvorsitzenden Dr. Klaus Kleinfeld, (KK), wird der Bereich COM aufgegeben. Dabei wird von KK so getan, als sei das ein Schritt nach vorne. Die Zukunft liege in den zukünftigen Geschäftsfeldern der so genannten „Megatrends“ Mobilität, Sicherheit, Wasser, Energie, Urbanisierung, Demographie. Ursprünglich gehörte COM auch einmal dazu, aber der Vorsitzende der Siemens AG hatte COM schon 2004 als Megatrend gestrichen.

Erfolgreiche Aktionärsversammlung gesichert

Dr. Klaus Kleinfeld kann auf der Aktionärsversammlung im Februar als strahlender Siemens Chef auftreten. Die Analysten wird das freuen. Sie sind nicht an einer langfristigen Siemensstrategie interessiert, sondern am Potenzial des Aktienkurses. Allerdings ist der bisher nicht so gestiegen, wie der Zentralvorstand und die Analysten sich das gedacht haben. Nach Presseberichten soll es nun auch im Zentralvorstand und Arbeitgeberseite im Aufsichtsrat knirschen. Denn inzwischen sieht man immer mehr die negativen Folgen. Besonders betroffen ist der Bereich Region Deutschland. Hier ist die Verunsicherung bei den in den Niederlassungen verbliebenen MitarbeiterInnen sehr groß. Es ist noch völlig unklar, wie man sich bei der neuen Strategie „Megatrend“ in Deutschland nicht nur behaupten, sondern sogar noch wachsen will. Einige Bereiche stellen das RD-Konzept Siemens One verstärkt wieder in Frage. Dazu gehören z. B. der Bereich A&D und MED. Hier ist der ZV Pate, Herr Feldmayer gefordert, klare Botschaften zu verkünden, wenn immer noch Siemens ONE das Ziel ist.

RD-Leitung verkündet alles im Griff

Derzeit reist der RD-Vorstand durch die Republik und verkündet die Botschaft, es sei alles nicht so schlimm. Allerdings gibt es bisher kein

INHALT

Seite 2....	COM Erhalt der Tarifbindung
Seite 3....	Klaus Kleinfeld löst Siemens von seinen Wurzeln
Seite 4....	Enterprise Betriebsräte neu zu wählen
Seite 5....	Carrier Betriebsräte vor großer Herausforderung
Seite 6....	Berichte aus den Bereichen Rudi Ratlos Ohne Strategie kein Gewinn
Seite 7....	NL Hamburg Frauen haben mehr Chancen Tropenklima in der Halle Bille
Seite 8....	Tarifvertrag gilt auch für Werkstudenten Infos, Gerüchte, Impressum

untermauertes Konzept. Derzeit sind in den Regionen eher zwei „neue“ Trends festzustellen. MitarbeiterInnen anderer Bereiche, die die Erwartungen bisher nicht erfüllt haben, wie z. B. I&S und SBT, rechnen von Quartal zu Quartal mit dem Kleinfeldschen Fallbeil. Und es sind auch viele Kunden stark verunsichert und verärgert. Viele Vertriebe wissen bald schon nicht mehr, was sie den Kunden als Siemensstrategie verkaufen sollen.

Es ist an der Zeit, dass die Strategie des Zentralvorstandes a la USA durch heuern und feuern aufhört. Da bringt es die MitarbeiterInnen nicht voran, dass ihr Vorstandsvorsitzender in den USA als Manager des Jahres gekürt wurde. Nach den Betriebsräten und im GBR nehmen auch im Management die Zweifel erheblich zu, ob mit dieser neuen Unternehmenskultur die Siemens AG richtig geführt wird.

Arbeitszeit: Ausgleichszeitraum endet

Mit Geschäftsjahresschluss am 30.09.06 endet der Ausgleichszeitraum für unsere Arbeitszeitkonten V2 und V3. Im Oktober werden mit dem Stichtag 30.09.06 die entsprechenden Auswertungen, Korrekturen und eventuelle Umbuchungen durchgeführt. Die aktuellen Daten werden dann Mitte November in den unterschiedlichen Zeitwirtschaftsverfahren abgebildet. Die Auszahlung der Mehrarbeitszuschläge aus der Umstellung V2 nach V3 erfolgt dann mit der Gehaltsabrechnung im November 2006.



Megatrends: Die Zukunft fest im Blick!

Ausgliederung von COM und STS

Erhalt der Tarifbindung und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Herbst 2009

Die IG Metall und der Gesamtbetriebsrat halten an ihrer Kritik der Trennung von Com ohne Abstriche fest. Doch bekanntlich hat der Siemens Aufsichtsrat gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat diese Trennung beschlossen. Also blieb nur - wie so oft - die Notwendigkeit der Abfederung der Auswirkungen dieser Entscheidung. Die im Juli erzielte Einigung schafft im Rahmen dieser Ausgangslage Sicherheit für die Beschäftigten, die es in dieser Ausprägung bei Siemens noch nie gegeben hat. Zum ersten Mal in ihrer Geschichte

trienbrat und Siemens erfolgte am 18. Juli. Durch die unverkennbare Bereitschaft der betroffenen MitarbeiterInnen, ihre Ziele nötigenfalls auch in einem harten Konflikt zu erreichen, ließen sich die für die Arbeitsplatzsicherheit entscheidenden Forderungen durchsetzen. Diese Position der IG Metall und des Gesamtbetriebsrats gegenüber der Firmenseite als einzig akzeptable Verhandlungspartner - und potenziell ernstzunehmende Gegner in einem Konflikt - ermöglichte das im Rahmen der Umstände hervorragende Ergebnis, das unbestreitbar für vergleichbare Situationen Maßstäbe setzt. Geholfen hat natürlich auch der Zeitdruck, unter dem die Firmenleitung stand, weil sie den sogenannten „Carve Out“ (also zu Deutsch das „Heraushauen“ oder „Herausmeißeln“) spätestens zum Ende des Geschäftsjahres am 30. September 2006 erledigen wollte, damit die Bilanz im nächsten GJ gleich sauber ist.

Abtrennungsprozess stellt in allen Phasen die Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen sicher und gewährleistet, dass der Status quo bestehender tarifvertraglicher Vereinbarungen erhalten bleibt.

Starke IG Metall Betriebsräte wählen

Diese Absicherung bietet den Beschäftigten Schutz bis Herbst 2009. Möglich war das nur, weil IG Metall, Betriebsräte, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und Belegschaft sich sehr stark engagiert haben. Was in den neuen Unternehmen auf Dauer geschieht, weiß heute noch niemand, aber eines liegt auf der Hand: Die Beschäftigten sollten dann wieder zur Durchsetzung ihrer Interessen bereit sein. Im Moment geht es darum, in den Gesellschaften einen starken Betriebsrat zu wählen.



Juli 2006:
Demo in Hamburg gegen die Ausgliederung von COM v.l. Claus Timmann, Birgit Steinborn, Wigand Cramer, Rüdiger Skrobarczyk

hat die Siemens AG den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Oktober 2009 für die neuen Gesellschaften zugestanden. Damit wäre zwar Personalabbau möglich, doch ausschließlich auf freiwilliger Basis. Aus Gründen der Ausgliederung darf es keinen Personalabbau geben, weder in den verbleibenden Bereichen noch in den neuen Gesellschaften.

Erfolg durch Konfliktfähigkeit

Diese Einigung zwischen IG Metall, Gesamtbetriebsrat und Siemens erfolgte am 18. Juli.

Die Aktivitäten des Bereichs COM wurden also zum 1. August 2006 in zwei eigenständige Betriebe innerhalb der Siemens AG abgespalten, die dann ihrerseits zum 1. Oktober 2006 in zwei eigene Gesellschaften übergehen werden. Einige Zeit später schließlich werden diese Gesellschaften Eigentümer beziehungsweise Namen wechseln und aus dem Konzern gehen. Auch für die neuen Eigentümer ändert sich jedoch nichts an den Verpflichtungen aus den getroffenen Vereinbarungen gegenüber den Beschäftigten. Die Rechtsform aller Unternehmen in diesem

Erst Abspaltung, dann Eigentümerwechsel

Die Aktivitäten des Bereichs COM wurden also zum 1. August 2006 in zwei eigenständige Betriebe innerhalb der Siemens AG abgespalten, die dann ihrerseits zum 1. Oktober 2006 in zwei eigene Gesellschaften übergehen werden. Einige Zeit später schließlich werden diese Gesellschaften Eigentümer beziehungsweise Namen wechseln und aus dem Konzern gehen. Auch für die neuen Eigentümer ändert sich jedoch nichts an den Verpflichtungen aus den getroffenen Vereinbarungen gegenüber den Beschäftigten. Die Rechtsform aller Unternehmen in diesem

Auswirkungen der Ausgliederung von COM auf die NL Hamburg

Am Standort Hamburg werden von 1345 Beschäftigten 116 MitarbeiterInnen zu Nokia Siemens Networks GmbH & Co KG ausgegliedert, 248 zur Enterprise GmbH & Co KG. Dazu kommen noch ca. 25 Auszubildende sowie MitarbeiterInnen aus gemeinsamen Abteilungen wie z.B. Personalabteilung und zentralen RD Dienststellen. Das sind insgesamt knapp 400, die ausgegliedert werden. Damit bleiben in der Niederlassung Hamburg 954 Beschäftigte ohne COM.

Für Nokia Siemens Networks werden die Standorte Kiel, Hamburg, Bremen und Hannover betriebsverfassungsrechtlich zu einem Betrieb mit ca. 202 Beschäftigten zusammen gefasst. Diese wählen einen 9 köpfigen Betriebsrat. Für Enterprise werden die Standorte Hamburg, Kiel, Rostock betriebsverfassungsrechtlich zu einem Betrieb mit ca. 318 Beschäftigten zusammen gefasst. Sie wählen ebenfalls einen 9 köpfigen Betriebsrat.

LESERBRIEFE

E-Mails und ihre Folgen

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen haben ihrer Empörung ein Ventil verschafft, als die Pläne zur Auflösung des Com-Bereichs bekannt wurden. Sie haben sich mit E-Mails an den Vorstandvorsitzenden der Siemens AG, Klaus Kleinfeld, gewandt. Besonders im Bereich Enterprise schlugen die Wogen hoch, als die Absicht, den Bereich zu verschachern, bekannt wurde. Nachvollziehbar ist, dass diese E-Mails weit davon entfernt waren, Lobpreisungen an den weisen Konzernlenker zu verkünden. Vielmehr kam die Wut und Enttäuschung zum Ausdruck, nachdem bis dato die Beschäftigten bei Enterprise ganz anders informiert worden waren. Aus dem Com-Vorstand verlautete unisono: „Die Maßnahmen greifen“. „Wir sind auf einem guten Weg“. Ständig wurden wir eingelullt von neuen Erfolgsmeldungen, einen Preis hier, einen großen Auftrag dort, der Kurs stimmt, die Zukunft gehört uns. Natürlich wussten alle über Probleme, aber dann die beabsichtigte Trennung von Enterprise. Das war ein Schock. Die vielfachen Aufforderungen sich einzubringen und seine Meinung zu äußern, erwiesen sich als trügerisch. So war es vom Vorstand offensichtlich nicht gemeint. Da wurde schon mal SBS beauftragt, den PC eines E-Mail-Schreibers zu scannen. Andere wurden gleich zum Personalgespräch gebeten. Was das Missfallen des Kleinfeld'schen Büros erweckte, musste bis in die regionalen Niederungen verfolgt werden. Die grundgesetzlich garantierte Meinungsfreiheit stellt niemand in Frage, aber seit wann gilt diese auch bei Siemens? Der Kurs von Klaus Kleinfeld und seinem Apparat, eine Gratwanderung zwischen Globalisierung und Mittelalter.

Portfoliomanagement statt Technologieführerschaft?

Klaus Kleinfeld löst Siemens von seinen Wurzeln *Von Wigand Cramer*

Vom Bremer Arbeiterbezirk in die Hall of Fame der „durchsetzungsfähigsten Manager“ der Welt. Dr. Klaus Kleinfeld hat es geschafft, nicht nur zum Vorstandsvorsitzenden der Siemens AG sondern zum ersten deutschen Starmanager mit Weltniveau, in einem Atemzug genannt mit Bill Gates, Donald Trump und Rupert Murdoch, wie die Business Week berichtete. Nachdem der frisch angetretene Siemens CEO Klaus Kleinfeld zunächst die Herausforderung der Konkurrenz annahm und ein Nokia Handy flutete, hat er ja bekanntlich wenig später nicht nur Siemens Mobile komplett versenkt (und verschenkt!) sondern mit der Übergabe des Netz-

meint verstanden zu haben, was der neue Stil im Hause Siemens ist, wenn sie sehr zutreffend vorhersagt, wie es bis zum Frühjahr 2007, dem EBIT D-Day, weitergehen wird: In den vergangenen Wochen verdichteten sich die Hinweise auf einen möglichen Verkauf von großen Teilen von SBS an einen Wettbewerber. Mit einem Verkaufserlös darf Kleinfeld dabei nicht rechnen. „Die Frage ist, wieviel gibt Siemens noch dazu.“ Den mühseligen, aber möglicherweise langfristig lohnenden Sanierungsweg könne man bei Siemens derzeit nicht gehen, da alles auf das kommende Frühjahr blicke. Allerdings habe Kleinfeld auch keinen leichten Job übernommen. „Er muss die Fehler seiner Vorgänger ausbaden.“ Damit auch ja kein Kratzer am Heldenbild bleibt, werden für die Probleme die Fehler der Vorgänger verantwortlich gemacht. Schade nur, dass zumindest im Falle COM Herr Kleinfeld sozusagen sein eigener Vorgänger war. COM war sein erster Job nach seiner Rückkehr aus den USA.

Neue Siemensstrategie - Megatrends

Der Wandel im Managementstil von Klaus Kleinfeld, wenn man den Begriff „Stil“ überhaupt verwenden kann, ist natürlich kein Selbstverwirklichungstrip auf der internationalen Business Bühne, es ist logische und notwendige Konsequenz der neuen Siemensstrategie, sozusagen die Umsetzung der so genannten „Megatrends“. Portfolio Management anstelle von eigenständiger Technologieführerschaft, Telekommunikation verramschen und dafür mächtig in Megatrends Medizin, Ver- und Entsorgung mit Energie, Wasser und Mobilität durch Zukäufe „investieren“, das ist der grundlegende Wandel im Geschäft und damit auch im „Stil“ des Hauses Siemens. Der Verkauf von COM hat gezeigt, wie die neue Devise bei Siemens heißt: Wir lösen unsere Probleme mit Markt und Kunden nicht mehr durch technologische Innovation, wir sind nicht die Ingenieurbude Nummer 1 in der Welt, wir managen lieber das Portfolio. Was wir nicht bekommen, sollen andere sanieren (oder auch nicht, siehe FEAG), was wir nicht entwickelt haben, kaufen wir bei denen, die das eh besser können, wenn es geht gleich durch Übernahme. Sich Technologie und Markt zu kaufen statt sie zu entwickeln ist ein bisschen so wie Schummeln in der Schule; man kriegt womöglich sein Abitur, stellt aber irgendwann fest, dass selber lernen und wissen nützlicher gewesen wäre. Dass der Schlingel von der letzten Bank, der zwar nicht Schiffchen- wohl aber Handy-versenken spielt, jetzt das geballte Lob der amerikanischen Fachpresse erhalten hat, muss die Beschäftigten von Siemens, die Betriebsräte und die IG Metall zur Vorsicht mahnen, wenn ihnen die Zukunft ihres Unternehmens wichtig ist.



werkgeschäfts an Nokia zwar zur Schaffung eines Global Player beigetragen, der zu ca. zwei Dritteln aus Siemens Geschäft, Kunden, Patenten und Umsätzen besteht, aber nur zu 49,99% Siemens gehört (Schenkung No 2) und von Nokia geleitet wird. Diese Art von Unternehmenslenkung kann man ja nun weniger heldenhaft zupackend nennen als höchstens als aufrichtiges Eingeständnis der eigenen Unfähigkeit zur Problemlösung verstehen. Nokia kann es halt schlicht besser als Siemens.

Siemens kapt seine Wurzeln in der Telekommunikation

„Ritter Klaus schreckt nicht davor zurück die eigenen Wurzeln zu kappen. Für einen auf Nachhaltigkeit verpflichteten Förster oder Gärtner ein völlig unakzeptables Verhalten. Sinnvoll nur, wenn man Bonsai-Bäumchen züchten will“. Zitat aus Wirtschaftswoche. Aber vielleicht ist das ja der tiefere Sinn? Wohl eher nicht. Die Wirtschaftswoche jedenfalls

Wenn nur gesetzliche Regelungen gelten würden...

... wäre es an der Zeit, sich ernsthaft Sorgen zu machen. Sorgen um die Arbeitsbedingungen und Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes. Klaus Kleinfeld ist anderthalb Jahre im Amt und hat den Siemens-Konzern umgekrepelt, wie keiner seiner Vorgänger: Die Handysparte - faktisch verschenkt. Das Netzgeschäft - ausgegliedert. Der Kommunikationsbereich - abgestoßen. Das ist das vorläufige Ergebnis des „Hauruck-Managements“ - wie Heinrich von



Pierer die Aktivitäten von Kleinfeld klassifiziert. Ob es in diesem Tempo weitergeht und wie und wo das enden wird, vermag derzeit niemand zu sagen. Klar ist bisher nur das Eine: IG Metall und Gesamtbetriebsrat haben die Abtrennung der Kommunikationssparte nicht nur scharf kritisiert, sondern dem Siemens-Vorstand auch Zugeständnisse abgerungen, die deutlich über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen und Maßstäbe für vergleichbare Situationen setzen. Der Erhalt der Tarifbindung und der bisherigen tariflichen Regelungen als kollektives Recht, der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum Herbst 2009 und die Schaffung mitbestimmter, paritätisch besetzter Aufsichtsräte sowie betriebsrätlicher Strukturen für die neuen Unternehmen sind nicht gesetzlicher Standard, sondern das Ergebnis von Verhandlungen, die von Aktionen der Beschäftigten begleitet wurden. Für die Zukunft gilt es die folgenden Lektionen zu lernen: 1. Die gesetzlichen Regelungen bieten keinen ausreichenden Schutz bei Unternehmensspaltungen und Ausgliederungen. 2. Für Verhandlungen über sozial angemessenen Regelungen gibt es keine Automatik. 3. Nur die Bereitschaft zum Konflikt ermöglicht ernsthafte Verhandlungen. 4. Nur die Bereitschaft der betroffenen Beschäftigten, für ihre Interessen auch aktiv einzutreten, führt zu angemessenen Verhandlungsergebnissen. Auf die Kurzform gebracht: Von nichts kommt nichts. Deshalb: Engagieren Sie sich. Unterstützen Sie Ihre Betriebsräte und die IG Metall.

Betriebsräte neu wählen

Durch die Verselbstständigung der beiden COM-Teile muss für die neuen Unternehmen ein eigener Betriebsrat gewählt werden. Vor den neuen Betriebsräten und den Beschäftigten beider Unternehmen stehen große Veränderungen. Ist der Weg für den Carrier durch das Jointventure mit Nokia vorgezeichnet, so ist die Perspektive bei Enterprise völlig ungewiss. Aber auch bei dem neuen Unternehmen NSN sollen durch so genannte Synergieeffekte weltweit bis zum Jahr 2010 15.000 Arbeitsplätze abgebaut werden. Im Enterprise darf noch kräftig spekuliert werden, solange kein Käufer bekannt ist. Auch wenn durch die Vereinbarung zwischen IG-Metall, Gesamtbetriebsrat und Siemens für beide neuen Unternehmen eine Absicherung der

Beschäftigungsbedingungen für die nächsten 3 Jahre erreicht werden konnte, können wir uns nicht so lange zurücklehnen. Beide Gesellschaften haben je 9 Betriebsräte zu wählen und erhalten eine Freistellung. Aus jeder Region werden jeweils vom Betriebsrat 2 VertreterInnen in den Gesamtbetriebsrat gewählt. Jede Firma erhält einen eigenen Gesamtbetriebsrat.



Bei Enterprise wird der Regionenbetriebsrat aus den Standorten Hamburg, Kiel und Rostock gebildet, mit 318 Beschäftigten, davon 248 in Hamburg. Insgesamt gibt es 10 Regionen.

Betriebsratswahl Siemens Enterprise Communications GmbH & Co. KG

Wahltermine:

- 6. Oktober 2006, Hamburg, Siemenshaus,**
3. Flur Besprechungsraum 1B 362, von **8.00 bis 13.00 Uhr**
- 6. Oktober 2006, Kiel,**
3. Flur BR-Besprechungsraum, von 8.00 bis 10.00 Uhr
- 6. Oktober 2006, Rostock,**
6. Flur Besprechungsraum 664, von 8.00 bis 10.00 Uhr

Bei Enterprise treten die IG-Metaller mit 2 Listen an. Eine für den Standort Hamburg und eine gemeinsame für die Standorte Kiel und Rostock. Warum? Bei einer Persönlichkeitswahl würden die Kandidaten und Kandidatinnen mit den meisten Stimmen in den Betriebsrat gewählt. Aufgrund der höheren Beschäftigtenzahl am Standort Hamburg würden damit höchstwahrscheinlich 9 Hamburger gewählt werden. So wären Kiel und Rostock nicht berücksichtigt. Einen Betriebsrat, der alle Standorte berücksichtigt, ist nur über die Listenwahl möglich.



Günter Hameister

„Wir lassen uns nicht tot reden. Gerüchte, Gerede und Spekulationen sind nicht hilfreich, wir brauchen klare Aussagen und verlässliche Zukunftsperspektiven bei Enterprise, dafür wollen und werden wir gemeinsam kämpfen.“



Sven Nürnberger

„Hamburg, Kiel, Rostock, unsere große Einigkeit und Geschlossenheit über alle 3 Standorte, unterstützt von den „alten“ Betriebsräten und der IG-Metall, machen uns stark und durchsetzungsfähig.“



Niels Sattler

„Als zukünftiger Betriebsrat wenden wir uns gegen weitere Zentralisierung. Kompetenz und Entscheidungsverantwortung muss vor Ort zurück gewonnen werden und erhalten bleiben.“



Steffi Sellmann

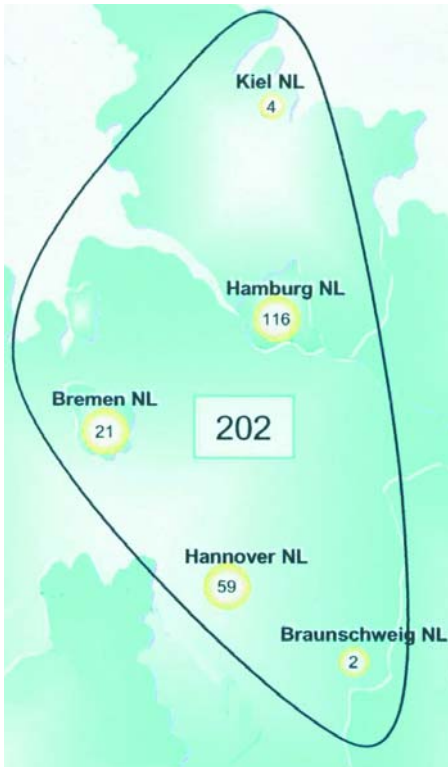
„Was mir an Erfahrung noch fehlt, werde ich durch Entschlossenheit ausgleichen. Uns wurde genug abgepresst. Weiterem Sozial- und Einkommensabbau werden wir entschlossen Widerstand leisten.“

Com Enterprise: Neuaufstellung in Deutschland

Neuorganisationen zum 01.10.2006 sind wir gewohnt, bei Enterprise erregen sie durch die Ausgliederung besondere Aufmerksamkeit. So sollen bei Enterprise drei Führungsregionen, „Nord“, „Mitte“ und „Süd“ gebildet werden. Die Nordregion soll die nördlichen Bundesländer, einschließlich Niedersachsen und alle neuen Bundesländer umfassen. Darüber hinaus soll die

Enterprise-Organisation aus den zwei Säulen Large für Lösungsportfolio, sowie Small & Medium für Standardprodukte bestehen. Spannung dürfte das neue Solution Competence Center (SCC) versprechen. Damit soll pro Region eine neue vertriebsunterstützende Realisierungs- und Abwicklungseinheit gebildet werden. Vertrieb- und Service sollen in dieser neu-

en Einheit komplexe Lösungen erstellen und abwickeln. Eine engere Verzahnung von Vertrieb und Service ist sinnvoll, eine Zentralisierung von vertriebsunterstützenden Aufgaben an der Kundenschnittstelle jedoch höchst fraglich. Kompetenz und Ansprechpartner müssen vor Ort in jedem Fall erhalten bleiben.



Bei Carrier bilden die Standorte Hamburg, Hannover, Bremen, Kiel und Braunschweig einen Regionensbetriebsrat mit 202 Beschäftigten, davon 116 in Hamburg. Insgesamt gibt es 11 Regionen.

Betriebsräte vor großen Herausforderungen

Die Herausforderungen für die neuen Betriebsräte werden enorm sein. Niemand vermag im Moment vorherzusagen, welche Auswirkungen Umorganisationen, Jointventure oder Verkauf auf die Standorte haben werden. Der Druck auf die Beschäftigten wird zunehmen. Vor diesem Hintergrund brauchen beide Unternehmen starke Betriebsräte. Aber auch starke Betriebsräte

werden scheitern, wenn sie nicht die Unterstützung der Belegschaft und eine starke Gewerkschaft wie die IG-Metall an ihrer Seite haben. Gemeinsam wollen wir alles unternehmen, um unsere Rechte und Arbeitsplätze zu sichern. Wir kämpfen für eine dauerhafte Perspektive beider Unternehmen mit sicheren Arbeitsplätzen und abgesicherten Beschäftigungsbedingungen.

Betriebsratswahl

Siemens Networks GmbH & Co. KG

Termine: 6.10.2006

Die überwiegende Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird Briefwahlunterlagen zu sich nach Hause bekommen. Zusätzlich bietet der Betriebsrat selbstverständlich auch Urnenwahl an.

Bremen: Universitätsallee 16, Gebäude A, Raum 3158, von **08.00 - 12.00 Uhr**

Hamburg: Lindenplatz 2, 3. Flur Raum 1B 356, von **08.00 - 13.00 Uhr**

Hannover: Am Brabrinke 14, Halske Haus 5, 2. OG, von **08.00 - 12.00 Uhr**

Öffentliche Auszählung beginnt um **15.00 Uhr im Raum 1B 356**. Anschließend ist eine gemeinsame Wahlparty mit den gewählten Betriebsräten der Siemens AG und den Enterprise Betriebsräten vorgesehen.



Kerstin Sprengard

„Das Wichtigste für den neuen Betriebsrat wird die enge Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Beschäftigten und IG Metall in der gesamten Region sein. Die Liste IG Metall aus Hamburg wird diese Zusammenarbeit fördern und mit Sicherheit auch gut bewältigen.“



Kay Wagner

„Mit den Überleitvereinbarungen und den guten örtlichen Betriebsvereinbarungen wurde für uns eine Grundlage geschaffen, die es heißt zu verteidigen - Liste IG Metall Hamburg -“



Nadja Laackmann

„Schade, dass wir als Carrier nur noch einen Auszubildenden haben. In Zukunft muss gerade für mehr Jugend in unseren Reihen gesorgt werden - Als ehemalige Jugendvertreterin hier in Hamburg werde ich all mein Wissen dafür einsetzen.“



Thorsten Senkpiel

„Wir Mitarbeiter von der Siemens Networks brauchen einen starken Betriebsrat. Nichts wird mehr so sein wie bisher, es sei denn wir kämpfen um unsere Errungenschaften - Wählt einen starken Betriebsrat!“

Neue Carrier Servicestruktur

Noch ist die Entscheidung der Kartellbehörde abzuwarten, jedoch mussten für die Übergangszeit Strukturen festgelegt werden, um die Geschäftsfähigkeit innerhalb der Siemens Networks GmbH & Co. KG zu gewährleisten. Der Service wird sich, zunächst wie die neuen Betriebs-

strukturen aufstellen. Für den Norden (Betrieb C11) bilden Hamburg, Bremen, Kiel, Hannover und Braunschweig eine Serviceregion. Leiter dieser Region wird Herr Müller-Leitloff, der auch jetzt schon der Betriebsleitung angehört. Bundesweit wird es 5 Serviceregionen geben mit

insgesamt 1090 MitarbeiterInnen.

Aufgeteilt wird der Service zunächst in: Mobilfunk, Festnetz, Kfm. Bereiche, Zentrale Funktionen und Projekte.

Arbeitszeitmanagement im I&S IS Servicecenter verbessert

Seit Abschluss der neuen Arbeitszeitregelung führte der Betriebsrat mehrere Gespräche mit der Servicecenter Leitung über Auslastung, Weiterbildungsplanung und die Arbeitszeiten der Mitarbeiter. Damit stiegen Betriebsrat, Servicecenterleitung und Mitarbeiter gemeinsam in einen Prozess ein, die Arbeitszeitplanung zu verbessern.

Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern

Zu Beginn herrschte auf allen Seiten Unzufriedenheit: bei den Mitarbeitern, von denen einige bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit Überstunden machten, andere hingegen noch im letzten Jahr hohe Minusstunden hatten. Die I&S IS SC Leitung war unzufrieden, da sie unter Druck stand, kein Personal aufbauen zu dürfen. Allen gemeinsam war die Angst, es könnte doch wieder zu Beschäftigungseinbrüchen kommen, dafür hortete man lieber Überstunden ohne Ende, auch wenn die Belastung groß war. Viele Mitarbeiter fühlten sich nicht richtig eingesetzt, planteten ihre Aufträge selbst und fühlten sich bei der Schreibung von Mehrarbeitsstunden unter Druck. Neu war ja die bisher nicht vorhandene Grenze von 220 für Bankstunden in der Betriebsvereinbarung. Zu Beginn der Gespräche hatten mehr als ein Drittel der Mitarbeiter so viele Überstunden in der Bank,

dass sie locker zwei Monate hätten frei nehmen können.

Systematisierte Arbeitszeit- und Weiterbildungsplanung

Die I&S SC Leitung analysierte die aufgelaufenen Stunden und stellte fest, dass viele aus der Vergangenheit herrührten. Es wurden daher Auszahlungen vorgenommen und Möglichkeiten des Freizeitausgleichs mit den Mitarbeitern besprochen. Die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter wurden analysiert, um sie besser einsetzen zu können. Viele Kollegen merken jetzt eine Veränderung. Alle Beteiligten - Mitarbeiter, Leitung und Betriebsrat - müssen nun daran arbeiten, dass es weiter geht.

Zu hohe Zielmarge bei SBT

Die vom Zentralvorstand geforderte Zielmarge von 7% bringt das Siemens Building Technologie BAU Geschäft in Zugzwang. So soll das Anlagen-geschäft verringert werden, das immerhin 50% des Geschäftsvolumens von SBT Bau ausmacht. Die SBT will sich hier mehr auf das höherwertige Seg-

ment wie z.B. Rechenzentren, Flughäfen und Universitäten konzentrieren. Zugleich soll versucht werden, im Produktgeschäft mehr Marktanteile zu gewinnen. Das Service- und Migrationgeschäft soll ebenfalls stärker im Fokus der Bemühungen stehen, um die 7% Margenvorgabe zu erreichen. Auch hier heißt es, Konzentration auf margenträchtige Kunden. Forciert werden soll auch weiterhin das Energy & Environmental Solution Geschäft E&ES. Geschäftspartner sind hier aber fast nur die zahlungsschwachen Kommunen und andere öffentliche Auftraggeber. Nur um die kurzfristige Margenvorgabe zu erreichen, verzichtet die SBT so auf ein nachhaltiges Anlagengeschäft mit einem flächendeckenden Kundenzugang. Durch die Verringerung von Marktanteilen im Anlagengeschäft geht der SBT nicht nur Servicegeschäft verloren auch werden sich die Mitbewerber über die unverhofften Kundenzugänge freuen. Im Gespräch der Betriebsräte aus Bremen, Hamburg, Kiel und Rostock mit Herrn Schreiner, SBT Leitung Nord wurde schnell deutlich, dass die SBT weder im vergangenen noch im laufenden Geschäftsjahr die Margenziele erfüllt hat beziehungsweise erfüllen wird. Die für die SBT daraus resultierenden Geschäfts- und Personalveränderungen sind umso ärgerlicher, da in dem noch im Frühjahr 2006 geführten Gesprächen mit Herrn Liehr und Herrn Weber den Betriebsräten das SBT Geschäft mit rosaroten Worten und offenbar ungenauen Zahlen dargestellt wurde.

Ohne Strategie kein Gewinn

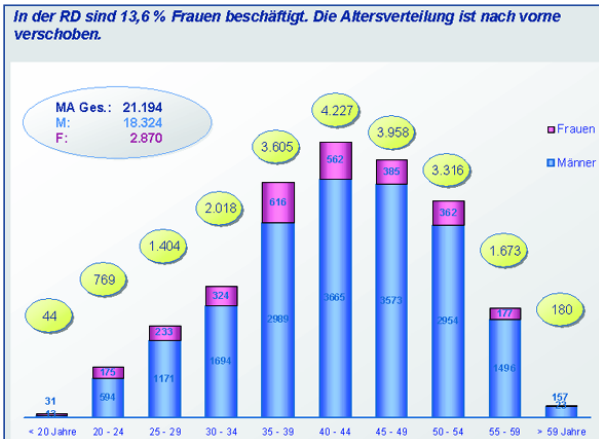
Die neue Spielsaison im diesjährigen neuen RD-Hanse Pokal ist eröffnet. Zum ersten Mal standen sich der 1. FC COM Nextira Two und der BR Unerschrocken gegenüber. Der RD-Trainer Westhagemann von COM Nextira Two hatte seine Mannschaft neu formiert. Libero Weber wurde durch den Rückkehrer Schreiner vom Sportclub SIMS ausgetauscht. Weber fährt jetzt in Amerika Motorradrennen und will dort anspruchsvolle Ziele ansteuern. Trainer Westhagemann erläuterte der Presse sein neues Konzept. Jeder könne bei ihm auf jeder Position spielen. Er müsse nur jeden Schritt vorher mit ihm abstimmen. Die Mannschaft sei so gut, dass sie mit zehn Mann noch haushoch gewinnen werde. Der neue Verteidiger Haack könne gleich zwei Posten besetzen. Das spare Kosten. Daraufhin wollten die Spieler Löscher, Dibowski, Liehr und alle anderen nur im Sturm spielen. Dabei war doch Löscher schon auf der COM-Transferliste, ohne es zu wissen. Der dynamische Spieler Westhus bestand darauf, als Vertreter des ehemaligen Oberspielmachers Wäschfelder erster Stürmer zu sein, um sich für einen neuen Verein zu präsentieren. Wäschfelder habe auch gewechselt und spiele jetzt bei Vorwärts Carrier. Der Spieler Paulmann kam zu spät. Er wurde daher Verteidiger. Der Spieler Hense meldete sich freiwillig als Torwart. BR Unerschrocken trat mit zwei Trai-

nern - Steinborn und Skrobarczyk - an. Die beiden Trainer waren sich zur Überraschung der eigenen Mannschaft nicht über die Strategie einig. Der 1. Stürmer Timmann schlug vor, den Fan Club mit einzubinden. Skrobarczyk war sich nicht sicher, in welche Richtung oder ob man überhaupt spielen solle. Man solle doch lieber eine Entscheidung aus dem GBR-Büro aus München abwarten. Daraufhin holten sich die Spieler Ahme und Brüggens das Spielgesetz, während Verteidigerin Sprengard sicherheitshalber die Größe des Spielfeldes nachmaß. Trainerin Steinborn erklärte forsch, das oberste Ziel sei doch wohl Tore zu schießen. Spieler Brüggens wurde ungeduldig. Er faltete beide Trainer zusammen. Spieler Ahme erklärte, dass man ohne ein ordentliches Frühstück sowieso nicht gut spielen könne. Außerdem wären die Leute von der 1. Hilfe IG-Metall nicht anwesend. Der Schiedsrichter Kurtz aus Berlin eröffnete trotzdem das Spiel. Libero Schreiner trieb seine Mannschaft über den Platz. Sie versuchten sich gegenseitig den Ball abzugeben. Paulmann foulte unabsichtlich ein Mitglied seiner Mannschaft und leistete sofort erste Hilfe. Dibowski beschwerte sich beim Libero. Dieses Durcheinander nutzte Unerschrocken. Stürmerin Sprengard jagte Libero Schreiner den Ball ab und schlug einen langen Pass zu Ahme, dieser zu Brüggens, Brüggens zu Timmann, der den Ball im Tor versenkte. Trainer Westhagemann schaute staunend zu. So stand es ganz schnell 2:0 für Unerschrocken. Hense reklamierte, er habe beim zweiten Tor in der Kabine ein wichtiges Schreiben aus München gelesen. Jetzt solle

man ihn mal ran lassen, dann würde es mit dem Tor schon was werden. 2:1. In der Pause eine heiße Diskussion im Team COM Nextira Two. So könne man nicht gewinnen. Trainer Westhagemann wurde etwas deutlicher und drohte mit Spielerwechsel. Telefonisch drohte der Vereinschef Ganswind 1. FC COM Nextira Two mit Verkauf des Vereins. Die betroffenen Spieler beschwerten sich beim Betriebsrat. Um die Situation für alle Beteiligten zu retten, einigten sich die Trainer beider Mannschaften dann bei einem Null Gespräch in der Pause auf das Ergebnis: unentschieden. »» Rudi Ratlos



Frauen in der NL Hamburg haben mehr Chancen



In der RD sind bundesweit 13,6% Frauen beschäftigt. Die Niederlassung Hamburg liegt mit 19% Frauenanteil damit über dem RD Durchschnitt. Die Firmenleitung stellt selbst fest: „Frauen sind bei den Ist-Funktionen und auch bei den Mitarbeitern mit Potenzialausa-

ge weit unterrepräsentiert.“ Hierfür liegen uns leider keine Hamburger Zahlen vor. Wir müssen zwei Dinge feststellen: 1. Die durch den Betriebsrat angeregten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in der Niederlassung Hamburg haben zum Erfolg geführt. Der Frauenanteil ist überdurchschnittlich im RD Vergleich und die Zahl der weiblichen Fach- und Führungskräfte hat deutlich zugenommen. 2. Wir dürfen jedoch in unseren Aktivitäten nicht nachlassen. Die Themenfelder sind zunächst Wiedereinstellung von Frauen nach der Elternzeit sowie die Erkennung und Förderung von Potenzialen von Mitarbeiterinnen. Der Betriebsrat hat bei der Betriebsleitung angeregt, die ProDI Arbeitsgruppe wieder ins Leben zu rufen.

Neuer Arbeitsschutz-Obmann

Seit dem 01.07.2006 hat Thomas Ahme die Nachfolge von Fred Lieberich angetreten. Fred Lieberich hat sich in den letzten Jahren und Monaten intensiv mit dem Umbau des Siemenshauses am Lindenplatz beschäftigt. Die Lärmentwicklung an den neu gestalteten Arbeitsplätzen ist nach Meinung vieler MitarbeiterInnen zu hoch. Zur besseren Beurteilung wurde eine Lärmmessung von der SRE in Auftrag gegeben. Die Messungen in zwei Referenzbüros fanden Ende Juni statt. Ende August erhielt der Betriebsrat das 29 Seiten umfassende Gutachten. Das Ergebnis ist, die in den

entsprechenden Vorschriften vorgegeben Werte sind knapp eingehalten. Leider empfinden wir alle den Geräuschpegel anders und die jeweilige Situation, die zu den Messergebnissen geführt hat, ist auch immer wieder anders, Belegung der Arbeitsplätze, wie viele Telefongespräche werden gleichzeitig geführt? Wie sind die Möbel aufgestellt. Unserer Meinung nach haben wir in einigen Bereichen noch Probleme. Bei den Abschlussbegehungen werden wir dieses Thema vor Ort wieder aufzunehmen. Bitte sprechen Sie uns vorher oder im Rahmen der Begehung an.

Tropenklima in Halle Bille

Ein Dauerbrenner ist die Hallenerwärmung im Haus Bille in Rothenburgsort. An heißen Sommertagen steigen die Temperaturen über 35 Grad. Die körperliche Arbeit bei solchen tropischen Temperaturen fällt dann schon schwer, da sind die kostenlos gestellten Getränke keine gravierende „Abkühlung“.

Mehrfach wurde nach Lösungen gesucht, es wurde immer wieder versprochen zum nächsten Sommer ist Abhilfe geschaffen, leider wurde nie das Jahr festgelegt. Nachdem der Betriebsrat im Juni das Thema bei Herrn Schreiner von der Betriebsleitung angemahnt hatte, kam „frischer“ Wind in die Angelegenheit, es wurde wieder von einer kurzfristigen Lösung gesprochen. Es waren Handwerker zum Ausmessen in der Halle und alle dachten „jetzt geht's los“, weit gefehlt, es wurden nur Angebote erstellt. Dann kam der neue Eigentümer des Gebäudes ins Spiel, er fuhr bei bestem Sommerwetter mit seinem offenen Sportwagen vor, aber er brauchte weitere Angebote. Somit kam es zu weiteren Verzögerungen. Der Betriebsrat erwartet, dass endlich eine Lösung gefunden wird, denn der nächste Sommer kommt bestimmt.



Thomas Ahme und Hermann Riege in Halle Bille

Ausgliederung von COM Tarifvertrag ist besser

Die Vereinbarung zwischen IG Metall und Siemens für COM ist deutlich besser als die gesetzlichen Regelungen.

Tarifvertrag

Gesetz: Die tariflichen Arbeitsbedingungen gelten nach dem Betriebsübergang nur mit Einschränkungen, z.B. nur für 1 Jahr, ohne Anspruch auf zukünftige Tarifierhöhungen und nicht für Neueingestellte.

Vereinbarung: Die tariflichen Arbeitsbedingungen gelten dauerhaft weiter - durch die Nachwirkung selbst bei eventueller späterer Kündigung der Tarifverträge. Die Gesellschaften werden Mitglied im Arbeitgeberverband.

Gesetz: Eine individuelle Verschlechterung der tariflichen Arbeitsbedingungen ist nur für ein Jahr ausgeschlossen.

Vereinbarung: Eine Verschlechterung ist generell ausgeschlossen.

Standort- und Beschäftigungssicherung

Gesetz: Kollektive Rechte nach dem Betriebsübergang (z.B. Standort- und Beschäftigungssicherung in den Ergänzungstarifverträgen für die RD) bleiben nicht zwingend erhalten.

Vereinbarung: Kollektive Rechte bleiben erhalten.

Tarifvertrag für neue Beschäftigte

Gesetz: Beschäftigte, die bei den neuen Unternehmen neu eingestellt werden, müssen nicht zwingend mindestens zu den tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden.

Vereinbarung: Schreibt den Tarifvertrag auch für neue Beschäftigte vor.

Betriebsbedingte Kündigungen

Gesetz: Sind gesetzlich nicht ausgeschlossen.

Vereinbarung: Sind bis zum 30. September 2009 ausgeschlossen.

Arbeitnehmermitbestimmung/Betriebsrat

Gesetz: Ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat ist in den neuen Unternehmen nur vorgeschrieben, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Ob dies der Fall ist, entscheiden die neuen Eigentümer.

Vereinbarung: Ein paritätischer Aufsichtsrat ist bindend vorgeschrieben. Dadurch ist eine bessere Interessenvertretung möglich. Die Diskussion über einen Käufer oder andere organisatorische Maßnahmen wird zuerst im Aufsichtsrat geführt. Ohne Aufsichtsrat gäbe es keine Chance für Arbeitnehmer, sich an der Diskussion zu beteiligen.

Gesetz: Betriebsräte haben ein Übergangsmandat, um betriebsratslose Zeiten in den abgespaltenen Betrieben zu verhindern. Dies gilt jedoch nur lokal, also nicht für den Gesamtbetriebsrat.

Es ist alles ein Prozess

Harald Lehning, politischer Sekretär der IG Metall und vielen Siemens MitarbeiterInnen von Betriebsversammlungen und aus der SIMAZ bekannt, geht in die Passivphase der Altersteilzeit, acht Jahre hat er die Beschäftigten, die Vertrauensleute und die Betriebsräte der Siemensbetriebe am Standort Hamburg unterstützt.

Mit seiner Wortgewandtheit, seinen Analysen und kreativen Ideen hat Harald mit seinen Beiträgen auf Betriebsversammlungen und in der SIMAZ immer wieder zu neuen Erkenntnissen bei MitarbeiterInnen, Betriebsräten und Führungskräften beigetragen. So wie auf der großen Betriebsversammlung im November letzten Jahres. Harald sagte zur neuen Geschäftsstrategie von Siemens: „Siemens erinnert derzeit an eine Flotte, bei der der Zentralvorstand im Schnellboot sitzt und alle Bereiche in Booten mit unterschiedlicher Ausstattung versuchen, hinterher zu kommen. Und wer zu langsam ist, kann froh sein, wenn er nicht versenkt wird.“

Er hat mit uns vieles bewegt, ob Beratung zu Strategie und Taktik für die Betriebsratsarbeit, handfeste Informationen für IG Metall Vertrauensleute oder die erstmalige Einleitung der Betriebsratswahl bei der Siemens Tochter PSE in Harburg.

Klare Positionen vertrat er immer in seinen regelmäßigen Artikeln in der SIMAZ, aber war doch immer bereit, diese auch in Frage zu stellen und weiter zu entwickeln. Ein Kernsatz aus seiner Beratung, wenn uns die Ziele nicht schnell genug erreichbar waren: „Es ist alles ein Prozess“.

Die SIMAZ Redaktion wünscht Harald Lehning auch im Namen des IG Metall Vertrauenskörpers alles Gute.

Tarifvertrag gilt auch für Werkstudenten Sieg vor dem Arbeitsgericht

Seit Anfang dieses Jahres versucht die Personalabteilung beim Betriebsrat die Einstellung von Werkstudenten ohne Tarifbindung durchzusetzen. Ohne Tarifbindung unterliegen die jungen Menschen nicht dem Schutz des Tarifvertrages, wie z.B. tarifliches Einkommen, Urlaub und Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. Der Betriebsrat hat bis heute der Einstufung ohne Bindung an den Niederlassungstarifvertrag nicht zugestimmt. In der Niederlassung Hamburg arbeiten regelmäßig Werkstudenten vor allem in den Industriebereichen, meist zeitlich befristet. Ihr Know How und Arbeitseinsatz sind hier sehr gefragt. Für die Bereiche ergeben sich so langfristige Kontakte bis hin zu einer späteren Festeinstellung. Zudem hat der Betriebsrat in Gesprächen mit den Führungskräften festgestellt, dass ihnen die Unterschiede der tarifgebundene Einstellung zu einer nicht tarifgebundenen nicht immer klar waren. Die Bereiche sind an der Arbeitsleistung interes-



siert und warum nun ausgerechnet bei den Werkstudenten Ausnahmen bei der Einstellung gemacht werden sollen, ist für den Betriebsrat nicht nachvollziehbar. Die Gefahr ist groß, dass möglicherweise künftig auch andere Ausleihkräfte ohne Tarifbindung eingestellt werden sollen, wenn das Vorgehen der Firma gebilligt wird. Von daher ist der Betriebsrat froh, dass seine Rechtsauffassung durch den von dem FSC Betriebsrat München erwirkten Beschluss vom 19. Juli durch das Münchner Arbeitsgericht bestätigt worden ist. Das Arbeitsgericht München verpflichtet in seinem Beschluss die Fujitsu Siemens Computers GmbH, Werkstudenten nach dem Lohn- und Gehaltstarifvertrag der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie einzugruppieren. Außerdem ist für diese Eingruppierung die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen. Die Firmenleitung ging in die Berufung.

Veränderungen in der JAV Jugend- und Auszubildendenvertretung wird im November neu gewählt

Durch die Abspaltung der Com-Bereiche Carrier und Enterprise wird die Hamburger Jugend- und Auszubildendenvertretung um zwei erfahrene Mitglieder dezimiert. Felipe Mahling und Nadja Laackmann werden jeweils beide in die neuen COM Gesellschaften übertreten. Nadja, seit mehreren Jahren JAV Vorsitzende, trat bereits von ihrem Amt als Vorsitzende zurück, wird aber - wie auch Felipe - bis zum Ablauf des Übergangmandates im Oktober das Team als reguläres Mitglied unter-

stützen. Den neuen Vorsitz bis zur bereits in Planung befindlichen JAV Wahl im November diesen Jahres hat Anne Schmuck übernommen. Die nächste Aufgabe besteht darin, in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat einen Wahlvorstand für die JAV Wahl zu bestellen und geeignete Kandidaten und Kandidatinnen zu finden.

Wer ist interessiert? Bitte melden bei Anne Schmuck, Tel. 2426 oder Claus Timmann, Tel. 3895.

Gerücht

Neuer Megatrend Aus- und Weiterbildung. Zielmarge 10% Steigerung der Aus- und Weiterbildungsinvestitionen für 2007.

Mehr Wachstum im Mittelstand durch den Bereich Region Deutschland. **Analysten bewerten die Aufstellung der RD als richtigen Schritt.**

Gegen das Tropenklima in Halle Bille soll eine **Klimaanlage zum Frühjahr 2007** installiert werden.

Nach dem neuen STS Fitnessprogramm sollen Techniker für den Kundeneinsatz ihr Fahrrad benutzen. Die Leitung hat hierzu die Kostenrückerstattung des Arbeitgeberanteils bei der SBK beantragt.

Info

Wählen gehen am 06.10.06! Betriebsratswahl für die neuen **Betriebe Enterprise und Carrier**

Endlich fertig! Mit einem neuen Konzept öffnet **Mitte Oktober das Kasino** wieder seine Türen.

Die STS Führung Wäschfelder/Ammon wechselt in Richtung **Nokia-Siemens-Networks**. Das Bedauern bei den Enterprise MitarbeiterInnen hält sich nach **SIMAZ** Informationen in Grenzen.

Bürogleitzeit über SIPORT und ZEOS, wird seit 1.9.06 über das neue Zeitwirtschaftssystem (ZEOS) abgewickelt. Grundlage ist die Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. Fragen an **Bernd Grimmig Tel. 3741**

Impressum

Zeitung für die Beschäftigten des SIEMENS Konzerns Hamburg

Herausgeber: IG Metall, Verwaltungsstelle Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

Verantwortlich i.S.d.P.: Eckhard Scholz

Redaktionsleitung: Claus Timmann

Redaktion: Bernd Grimmig, Rüdiger Skrobarczyk, Birgit Steinborn, Claus Timmann (Schlußredaktion)

Mitarbeit an dieser Ausgabe:

Thomas Ahme, Wigand Cramer, Günter Hameister, Harald Lehning, Anne Schmuck, Kerstin Sprengard

Gesamtherstellung:

Verlag und Druckerei Hintze GmbH, Emilienstraße 14a, 20259 Hamburg

Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier