

Kulturrevolution bei Siemens Cromme krepelt Siemens um

Das gab es in der 160jährigen Geschichte der Firma Siemens noch nie: die Spitzenposten, Vorstandschef und Chef des Aufsichtsrats, werden von externen Führungskräften besetzt. Aufsichtsratschef Gerhard Cromme kommt von Thyssen, neuer Vorstandschef Peter Löscher kommt vom Pharmariesen Merck. Und das wird weitergehen. „Entscheidungen über die Vertragsverlängerung von ZV Mitgliedern sind derzeit kaum möglich. Niemand weiß, was noch ans Tageslicht kommt“, sagt Ralf Heckmann, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats (GBR) und stellvertretender Aufsichtsratschef. Hunderte Anwälte und Wirtschaftsprüfer der Anwaltskanzlei Debevoise & Plimpton und Deloitte Touche Tohmatsu untersuchen jeden Bereich und jede Tochtergesellschaft des Unternehmens. Die Ergebnisse erschütterten selbst die Anteilseigner im Aufsichtsrat. Die aufgedeckten 420 Mio. Euro bei Preisabsprachen bei PT, die strafrechtlichen Untersuchungen bei ehemals COM, die Zahlungen von bislang 57 Mio. Euro an das System Schelsky zur Förderung der AUB sind offenbar erst die Spitze des Eis-

berges. Ein Ende ist nicht in Sicht.

Siemens Image hat Risse

Das Image von Siemens als ehrliches Unternehmen, sozial gegenüber den Beschäftigten und integer was die Einhaltung von Recht und Gesetz angeht, hat schwere Risse bekommen. Das MitarbeiterInnen stehen nun vor einem Scherbenhaufen, den die Oberste Leitung eingebrockt hat und den die Beschäftigten wahrscheinlich wegräumen müssen. Siemens wird nicht nur erhebliche Strafen zahlen müssen, sondern es muss der gesamte Geschäftserfolg aus einem durch Korruption entstandenen Geschäft abgeführt werden.

Schnelle lückenlose Aufklärung

Nur wenn die amerikanische Börsenaufsicht den Eindruck gewinnt, dass schonungslos aufgeklärt wird und dass Strukturen und Kontrollen geschaffen werden, damit das nicht wieder passiert, nur dann kann das Strafmaß niedriger ausfallen und die Katastrophe für die Beschäftigten abgewendet werden.

Fortsetzung auf Seite 2

INHALT

Seite 2....	Compliance Untersuchungen decken alles auf
Seite 3....	Fit2010 - ohne nachhaltige Beschäftigungssicherung
Seite 4....	Betriebsrat fordert Zeitmanagement
Seite 5....	Interview mit Birgit Steinborn zur ARWahl
Seite 6....	Die AUB Saubermänner
Seite 7....	SIS geht in die Siemens AG
Seite 8....	Infos, Gerüchte, Impressum

Compliance - Revolution von oben

Eine Positionsbestimmung

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben ein natürliches Interesse daran, dass im Unternehmen gesetzeskonform gearbeitet wird. Daher ist es Aufgabe des GBR und der Betriebsräte, das Thema offensiv zu diskutieren und den Druck von unten aufzubauen, um dauerhaft Arbeitsplätze zu sichern. Zum anderen müssen Strukturen und Arbeitsprozesse geschaffen werden, die zukünftige Verstöße gegen die Business Guidelines verhindern. Verhinderung beginnt damit, dass das Thema auf allen Hierarchieebenen und in allen Standorten kommuniziert und bewusst in den Arbeitsalltag integriert wird. Dies erfordert einen sofortigen Kulturwandel bei Siemens. Wir wollen mit Vorschlägen dazu beitragen, dass erkannte Mängel schnell und konsequent beseitigt werden. Dafür sind die deutsche Mitbestimmung und das Betriebsverfassungsgesetz die Grundlage. Wir verlangen demzufolge die uneingeschränkte Einbeziehung der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats bei Firmenentscheidungen zu diesem Themenkomplex. Dazu gehören die Einhaltung der Mitbestimmung bei der Einsetzung von Ombudspersonen sowie die definierte Transparenz bei deren Tätigkeit. Es gilt für uns das deutsche Recht sowie die Internationalen und Europäischen Rechtsnormen. Wir sind für die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, z.B. kein generelles polizeiliches Führungszeugnis, keine Rasterfahndung, keine gläsernen Mitarbeiter, keine unzulässige und unverhältnismäßige Überwachung. Die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ist uns wichtig.



Compliance Untersuchungen decken alles auf

Bei Siemens wird derzeit einer der größten Korruptionsskandale aufgedeckt, die es je gab. Die amerikanische Anwaltskanzlei Debevoise & Plimpton meint sogar, es sei der größte Wirtschaftsskandal, den sie jemals untersucht haben. Derzeit arbeiten 126 Anwälte von Debevoise und 100 Wirtschaftsprüfer von Deloitte nur bei Siemens.

Warum eine amerikanische Kanzlei?

Aufgrund des Börsengangs in den USA hat Siemens seit 2001 auch das amerikanische Recht zu beachten, z.B. das Auslandsbestechungsgesetz FCPA in USA (1977) und ist der Börsenaufsicht zu

und Übergabe frei. Die Auswertung der Daten wird zunächst automatisiert vorgenommen. Zugriffe auf Telekommunikationsverbindungsdaten (z.B. Einzelverbindungsnachweise) erfolgen nicht; diesbezügliche Logfiles werden wie bisher nach Ablauf der festgelegten Speicherfristen gelöscht.

Siemens hat einen Datenschutzvertrag mit Debevoise & Plimpton vereinbart. Er enthält die Verpflichtung von Debevoise zur

- Einhaltung des deutschen BDSG
- die Begrenzung von Zugriffsrechten
- die Beschränkungen der Datenverwendung

Es ist vertraglich vereinbart, dass „private Daten“ von Mitarbeitern nicht ausgewertet wer-

Compliance Thema ist umfangreich

- Kartellrecht und EU-Wettbewerbsgesetz
- Geldwäsche
- Patentrechtsverletzung
- Copyright-Verletzungen
- Bestechung
- Arbeitsbeziehungen/Arbeitsverhältnisse
- Verhalten am Arbeitsplatz
- Gesundheit am Arbeitsplatz
- Personal-Einstellungspraxis
- Mitarbeiterentlohnung und -vorteile
- Gesetze zur Kinderarbeit
- Datenschutz
- Umweltfragen
- Zoll
- Exportkontrolle
- Sanktionen und Handelsembargos
- Immigration
- Schutz des geistigen Eigentums
- Offenlegung vertraulicher Informationen
- Umleitung von Geschäftsmöglichkeiten
- Insidergeschäfte
- Interessenkonflikte
- Nepotismus
- Politische Beiträge
- Kickbacks
- Missbrauch von Unternehmensvermögen
- Vendor, Sales Agent und Consultant Relationships

Rechenschaft verpflichtet, die den Berichtsprozess aller Unternehmen beurteilt. Aufgrund heftiger eigener Erfahrung mit Korruption und Bilanzfälschung in der eigenen Wirtschaft haben die USA immer strengere Gesetze erlassen, z.B. auch Gesetze gegen die Behinderung der Justiz (Obstruction of Justice) - was in den USA sehr viel stärker geahndet und sehr viel enger ausgelegt wird als in Deutschland. Davon abgesehen gibt es gar keine deutsche Kanzlei, die diesen großen Untersuchungsauftrag bewältigen könnte.

Wie ist das Vorgehen?

Debevoise untersucht Festplatten, eMails und Server, sichtet Unterlagen und befragt Mitarbeiter. Zunächst betraf dies ausschließlich Führungskräfte aus dem Oberen Führungskreis! Aber es geht weiter.

Es gibt also keine Rasterfahndung und keine Auswertung von Daten ALLER Mitarbeiter, sondern Debevoise & Plimpton gibt Listen mit Namen von Personen, auf deren Daten zugegriffen werden soll, an das Siemens Project Office Compliance Investigation. Dieses prüft die Anforderung und gibt die Daten zur Sicherung

den. Es gibt auch keine Hinweise, dass derartiges geschieht, zumal die Untersuchung durch Debevoise & Plimpton auf Akzeptanz der Mitarbeiter angewiesen ist. Herr Thoma, der Siemens Datenschutzbeauftragte, prüft den Untersuchungsprozess und die Einhaltung des BDSG.

Was passiert bei Verdacht?

Der Bericht von Debevoise geht ausschließlich an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats (darin die Arbeitnehmervertreter Ralf Heckmann, GBR, und Heinz Hawreliuk, IGM). Es gibt keine Strafverfolgung durch Debevoise. Der Prüfungsausschuss entscheidet dann, wie weiter vorgegangen wird. Bisher betraf es ja nur personelle Entscheidungen, aber irgendwann muss er wohl auch die Staatsanwaltschaft einschalten.

COM ist jetzt weitestgehend untersucht. Aber alle anderen Bereiche stehen noch aus! Im Augenblick haben sie mit PG begonnen. Die nächsten werden wohl TS, PTD und VDO sein. Dann auch andere Bereiche. Es könnten also noch weit mehr als die bislang bekannten 400 Mio. Euro an Bestechungsgeldern gefunden werden!

Fortsetzung von Seite 1

„Compliance durchzusetzen bedeutet einen drastischen Kulturwandel bei Siemens,“ so Lothar Adler, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats und Mitglied im Aufsichtsrat. Nicht Vertuschen ist angesagt, sondern Aufdecken.

Nicht Honorieren von Gesetzesverstößen, sondern konsequentes Ahnden. Die neoliberale Sichtweise, Gesetze engen ein und behindern den Geschäftserfolg, muss einer klaren Orientierung an Gesetzen, Richtlinien und Betriebsvereinbarungen weichen.

Kein Kavaliersdelikt

Compliance ist weit mehr als die Verhinderung von Korruption. Es geht um die Einhaltung aller Gesetze, vom Arbeitsrecht über Datenschutz, Kartellrecht und EU-Wettbewerbsgesetz bis zu Personalentscheidungen und Verhalten am Arbeitsplatz. Auch Arbeitnehmerschutzgesetze und Betriebsvereinbarungen sind konsequent einzuhalten. Verstöße dagegen dürfen nicht mehr als Kavaliersdelikte betrachtet werden. Hier müssen manche Führungskräfte wahrscheinlich deutlich umlernen. Um das zu befördern, hat Siemens ein Complianceprojekt aufgelegt. Der Gesamtbetriebsrat hat eine Vorbereitungsgruppe gebildet, die den Dialog des GBR mit den Beratern von Fairfax, der Anwaltskanzlei Debevoise und dem siemensinternen Complianceprojekt strukturiert. „Die Einhaltung des Betriebsverfassungsgesetzes kann das Complianceprojekt gleich am eigenen Beispiel unter Beweis stellen, zum einen was die offene Kommunikation zu den Betriebsräten betrifft sowie zum anderen die Einhaltung der Mitbestimmung bei der Einrichtung von Beschwerdestellen und dergleichen“, so Birgit Steinborn, Sprecherin der GBR Vorbereitungsgruppe.

Aufsichtsratschef Cromme kündigt an, eine neue Unternehmensstruktur mit höherer Transparenz schaffen zu wollen. „Konsequenterweise muss auch bei diesem Thema auch CP Zentrale Personalabteilung gestärkt werden, nicht nur CF (Zentrale Finanzen)“, erklärt der Vorsitzende des Konzernbetriebsrats Lothar Adler.

„Zukunft in China?“

So titelte die letzte SIMAZ vom April 2007. Zu dem Zeitpunkt haben sich viele wohl nicht träumen lassen, dass damit nicht nur das wachsende Geschäft in dem Land, sondern auch gewisse Anleihen an die Kulturrevolution gemeint sein könnten:

der rigorose Austausch der alten Strukturen, Schaffung komplett neuer Kontrollstrukturen, Einführung einer völlig neuen Philosophie. Wieviel für die ArbeitnehmerInnen dabei herauskommt, bleibt abzuwarten. Das chinesische Beispiel taugt hier ganz gewiss nicht.

Fit₄ 2010 - neue Unternehmensstrategie ohne nachhaltige Beschäftigungssicherung

Der ausgeschiedene Vorstandsvorsitzende Klaus Kleinfeld hat zum Abschluss seiner Siemens-Laufbahn die neue Unternehmensstrategie Fit₄ 2010 verkündet.

In Zukunft wird der Return on Capital Employed (ROCE) als Zielgröße für die Rendite des gesamten eingesetzten Kapitals ausgewiesen. ROCE stellt dem Gewinn des Unternehmens (vor Zinsen) das gesamte eingesetzte Kapital gegenüber. Der im Rahmen von Fit₄ 2010 zu erreichende Zielwert wird deutlich angehoben und liegt bei 14% bis 16%.

Zum 1. Oktober soll nach Informationen der Wirtschaftspresse die Siemens AG wesentlich stringenter ausgerichtet werden. Sie soll sich auf drei bis vier Unternehmensbereiche Energie, Industrie, Infrastruktur und Medizintechnik konzentrieren und Megatrendstrategie noch schneller umsetzen.

Der Zentralvorstand soll verkleinert werden. Wer dann im ZV sein

wird, ist auf Grund des Bestechungsskandals noch völlig unklar. Die Mitglieder werden im neuen Zentralvorstand die Geschäftsbereiche verantwortlich führen. Der Finanzvorstand soll gestärkt werden. So soll das System der schwarzen Kassen und der Korruption verhindert werden. Dazu muss aber auch der Personalvorstand gestärkt werden.

Strategiediskussion dringend notwendig

Wir brauchen im Aufsichtsrat der Siemens AG eine starke Vertretung durch IG Metallaufsichtsräte, um unsere Arbeitnehmerinteressen einzubringen. Wir brauchen auch eine Diskussion über Firmenstrategie im Gesamtbetriebsrat, in der IG Metall und in den Betriebsräten.

Schon im Januar 2007 haben Betriebsräte aus ganz Deutschland in Gersfeld (Rhön) die Megatrendstrategie von Siemens analysiert und Vorschläge für die Förderung von Innovationen und einer nachhaltigen Geschäftsstrategie gemacht. Dies haben sie im „Gersfelder Positionspapier“ zusammengefasst. Das neue Programm Fit₄ 2010 ist die conse-

quente Fortführung der Orientierung an „Profitablem Wachstum“ (Profit and Growth) und sogenannten Megatrends und damit nichts anderes als ein an relativ kurzfristigen Renditen orientiertes Portfolio-Management. Innovative Geschäfte werden dazu gekauft, was sich nicht rechnet, wird abgestoßen.

Fit₄ 2010 gefährdet Nachhaltigkeit

Daher trägt auch Fit₄ 2010 nichts zur Nachhaltigkeit bei. EBIT Ziele werden durch reine Kapitalmarkt-

ziele ersetzt. Waren bisher die 8% EBIT oberstes Ziel, so ist heute 130 Euro Aktienkurs bzw. 16% ROCE erklärtes Finanzziel. Nicht innovative Technologie wird mehr als Ziel formuliert, diese ist nur Mittel zum Zweck.

Herr Cromme ist gut beraten, die über 160jährige erfolgreiche Technologietradition nicht schnellen Kapitalmarktrenditen zu opfern. Langfristigen Erfolg wird Siemens nur dann haben, wenn die Firma technologisch führend ist und bleibt.



Der Fallschirm Megatrend ist für Klaus Kleinfeld nicht aufgegangen

„Wenn Du zur Arbeit gehst, vergiss die Peitsche nicht“

Die „Produktivitätspeitsche“ ist nicht etwa ein Begriff aus dem Rotlichtmilieu sondern ein Fachbegriff der Volkswirtschaften. Er bezeichnet den Umstand, dass eine starke - sprich erfolgreiche - betriebliche und überbetriebliche Vertretung der Arbeitnehmerinteressen einen - womöglich den entscheidenden - Erfolgsfaktor in der Unternehmensführung darstelle. Durch Gewerkschaften erzwungene auskömmliche Arbeitsbedingungen und deren Verteidigung zwingen die Unternehmen, ihr Managementpotential auf Innovation bei Produkten und Prozessen zu konzentrieren, anstatt über reine Kostensenkung sprich Preisdruck dem Markt etwas abgewinnen zu wollen. Eine Untersuchung der OECD aus dem Jahre 2004 hat dies erstmals nicht nur für Volkswirtschaften sondern auch für einzelne Branchen und Betriebe nachgewiesen. So wurde der jetzt ja manifest gewordene Verfall der amerikanischen Automobilindustrie gegenüber der europäischen und insbesondere der deutschen quasi vorhergesagt, indem festgestellt wurde, daß die US-Konzerne im wesentlichen eine Strategie des sog. „concession bargaining“, dt. Lohnsenkung, betrieben hatten

und gleichzeitig bei der Produktivität stark zurückgefallen waren, während die Europäer aufgrund der „starrten“ sprich klaren tariflichen Regelungen mit Produktivitätszuwächsen von größer 10% glänzten. Man muß aber gar nicht in die Ferne schweifen, denn das Schlechte liegt oft nah. Ohne den demnächst in den Siemenskonzern zurückkehrenden SBS Kollegen zu nahe treten zu wollen, sie haben einen Fehler gemacht: Sie haben über Jahre den falschen Betriebsrat gewählt. Die AUB Mehrheit bei SBS hat es durch ihre Passivität und Vorgehen „Was für die Firma gut ist, ist auch gut für die Mitarbeiter“ erst



Wigand Cramer, IG-Metall-SiemensTeam

ermöglicht, dass über Jahre an Markt und Kunden vorbei gemanagt wurde und stattdessen mittels „concession bargaining“ Volumen und schließlich Entgelt der Beschäftigten für Fehl-Management geopfert wurden. Wie Wasser oder Elektrizität neigt auch Management dazu, den Weg des geringsten Widerstands zu gehen. Verteidigen die Beschäftigten nicht selbstbewusst ihre Interessen, so sind eben diese - zumindest die finanziellen - flugs im Fokus der Managementaktivitäten. Tun die Beschäftigten aber, was für sie und ihre Familien das Beste ist, und bleiben dabei hart, dann wird das Management gezwungen, seine Talente da zu entfalten, wo es etwas einbringt: Am Markt. Oder, um es in Anlehnung an Nietzsche zu sagen: „Wenn Du zur Arbeit gehst, vergiss die Peitsche nicht“. Innovation und Produktivität entstehen aus einer starken Interessenvertretung. Concession Bargaining führt in die falsche Richtung, das zeigen die jüngsten Erfahrungen im Siemens Konzern. BenQ war eine üble Lehre. Lassen Sie uns bei SBS draus lernen.

Wigand Cramer

Belastung der Beschäftigten zu hoch

Der Betriebsrat hat es auf der letzten Betriebsversammlung eingeklagt: die physischen und psychischen Belastungen der MitarbeiterInnen sind an vielen Stellen zu hoch, daher muss das Arbeitszeitmanagement verbessert werden. Voraussetzung dafür ist die mit der Betriebslei-

tung vereinbarte Dokumentation der Arbeitszeit.

Über die Arbeitszeit frei verfügen zu können, ohne sich gegenüber dem Vorgesetzten rechtfertigen zu müssen, kann das eigene Selbstwertgefühl steigern. Die Beschäftigten kommen so aber oft in eine nicht händelbare Doppelrolle. Einerseits sind sie nach wie vor unselbstständige Arbeitnehmer, die von Einsatzplänen und Vorgesetzten abhängig sind, zum anderen agieren sie bei der Arbeit mehr und mehr wie selbstständige Unternehmer. Dem

Kunden und Vorgesetzten alles Recht zu machen, stößt dann oft an Grenzen. Aber Hand aufs Herz: wer würde nicht lieber pünktlich Feierabend machen, den freien Samstag, das ganze Wochenende genießen, statt endlos zu arbeiten? Tatsächlich sind es vielmehr die inneren und

äußeren Zwänge, die zu „Arbeiten ohne Grenzen“ führen. Dazu gehört die Angst, die vereinbarten Ziele nicht einhalten zu können genauso wie die dünne Personaldecke und das Spezialistentum in den technischen Bereichen. So werden immer wieder dieselben MitarbeiterInnen in Projekten zu Mehrarbeit herangezogen. Projekt- und Teamarbeit machen zudem für sich gewaltigen Extra-Druck. Für ein gutes Ergebnis der Gruppe setzen sich die Beschäftigten besonders intensiv ein. Bis hin, dass Stunden nicht dokumentiert werden oder in sogenannte „Schubladenkonten“ wandern und dort versickern. Dabei ist gerade die Dokumentation der Arbeitszeit wichtig, nicht nur um die geforderten Compliance Regeln einzuhalten sondern auch für eine objektive abschließende Bewertung von Projekten und Aufträgen. Schönrechnen hilft hier niemandem. Arbeitszeit muss wie vereinbart dokumentiert werden. Oft rutscht zudem der Urlaub ins Folgejahr. Verschoben aus Angst vor noch mehr Stress bei der Rückkehr, wenn Arbeit liegengelassen ist. Oder verschoben, weil man als unentbehrlich gelobt wird. Der Betriebsrat hat die Betriebsleitung der NL Hamburg aufgefordert, dass die Bereichsleitungen gemeinsam mit dem Betriebsrat in Gespräche eintreten und mit Hilfe eines nachhaltigen Zeitmanagements für Entlastung der MitarbeiterInnen sorgen.

Arbeitszeit hat Grenzen!

Arbeitszeit hat Grenzen

Arbeitszeitrahmen je nach Bereich

Mo.-Fr. 06:00/7:00 – 18:00/19:00 Uhr max. 10 Std. täglich

Monatlich sind max. 22 (9)* V2 Stunden möglich

Ab der 23.(10.)* Gleitstunde ist V3 Mehrarbeit beim BR anzumelden!

Die Summe der Zeitsalden an (V2/V3) ist auf + 220 Stunden begrenzt. Das V2 Zeitkonto ist dabei auf - 120 Stunden begrenzt
Zur Sicherstellung und Einhalten der Zeitsalden haben Führungskraft und Mitarbeiter beim Überschreiten von +160 Stunden ein Gespräch über Umgang und Rückführung des Zeitsaldos zu führen

Führungskräfte und Mitarbeiter sind gleichermaßen für die Einhaltung dieser Regelungen verantwortlich

* MA mit >35,8 Std.

Vereinheitlichte IT Prozesse sollen die RD besser zusammenführen

Seit Beginn des Geschäftsjahres sind bereits drei Bereiche mit ca. 920 MitarbeiterInnen in die neue RD IT Landschaft integriert: PTD, TS und die RD Zentralen. Ab 2008 sollen dann die I&S sowie die SBT einbezogen werden. Durch die Einführung der zentralen Verfahren Spiridon, MISS Germany und Time&Travel sollen sich zwar keine Arbeitsabläufe und -inhalte ändern, aber die verwendeten DV Tools sind grundlegend anders. Beispiel I&S: Leda Plus wird komplett eingestellt und durch Spiridon und Time&Travel ersetzt. Das bedeutet ein völliges Umlernen an vielen Arbeitsplätzen, was die Arbeitsabwicklung betrifft. Deswegen hat die RD ein Schulungskonzept aufgelegt, bestehend aus Online- und Präsenzs Schulungen. In Abstimmung mit den jeweiligen kaufmännischen Bereichsleitern werden jedem Mitarbeiter ein Hauptprofil-Kurs und ggf. bis zu 3 Zusatzkurse zugewiesen. Das Lernportal zeigt jedem Mitarbeiter entsprechend seiner Aufgabe die für ihn empfohlenen Kurse an. Man kann aber in Abstimmung mit der Führungskraft auch andere Kurse aus dem Kurskatalog buchen. Ziel der neuen RD IT Landschaft ist es, die DV Landschaft der RD zu vereinheit-

lichen und damit effizienter zu gestalten. Es ist nicht beabsichtigt, Tätigkeitsinhalte zu verändern oder gar wegzulassen. So wurde es dem GBR DV Ausschuss auf konkrete Nachfrage mitgeteilt. Beispielsweise sollen gemäß Firmenaussage die Belegstellen bleiben. Sie arbei-

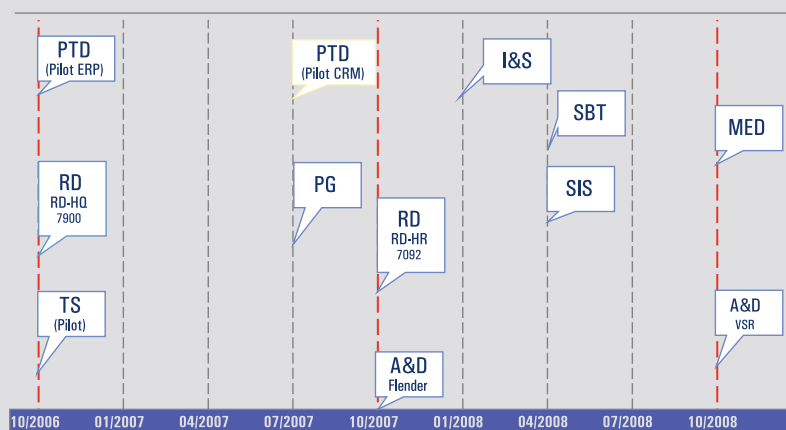
ten dann jedoch mit anderen DV Verfahren. Die größte Skepsis der MitarbeiterInnen besteht darin, ob die neue Systemlandschaft gleich vom ersten Tag an reibungslos läuft. Immerhin musste die Einführung bei der I&S aus technischen Gründen (Versionswechsel) noch einmal verschoben werden. Viele sind auch skeptisch, ob diese neuen Verfahren Leda Plus überhaupt ersetzen können, da dies in vielen Jahren der Anwendung auch weiterentwickelt wurde.

RD IT Landschaft

Migrationsreihenfolge

(Stand Juni 2007)

SIEMENS



Abgestimmtes Vorgehen und qualifizierte Argumente

Birgit Steinborn zur Aufsichtsratswahl 2007

Q Du bist von den 160 IG Metall Delegierten als eine von zwei Kandidatinnen und 4 Kandidaten für den AR nominiert worden. Was willst du in diesem Amt erreichen?



Birgit Steinborn Betriebsratsvorsitzende der NL Hbg sowie Mitglied des Gesamtbetriebsrates

A Erst einmal werde ich allein gar nichts erreichen können. Daher ist mir mit Abstand am allerwichtigsten, dass wir Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat geschlossen und abgestimmt vorgehen. Dazu gehört, dass alle ich betone - alle sechs Vertreter der Arbeitneh-

erbank der IG Metall angehören. Ich kann Kollegen nicht verstehen, die allein oder gar als Vertreter einer firmenfinanzierten Organisation für den Aufsichtsrat kandidieren.

Q Was möchtest du in Bezug aufs Unternehmen erreichen?

A Mein oberstes Ziel ist, das Augenmerk weiter auf das Deutschlandgeschäft zu lenken. Mit der Errichtung der RD hat man bereits einen erfolgreichen und wichtigen Schritt gemacht. Das muss jetzt ausgebaut und konsequenter gelebt werden. Aber Deutschlandgeschäft heißt nicht nur RD, also nicht nur Vertrieb und Service. Wir brauchen in Deutschland Produktion und Entwicklung, um weiter Vorreiter in vielen Technologien bleiben zu können. Und ich meine, wir haben in vielen Bereichen gute Voraussetzungen, dass sich das unter Berücksichtigung von Qualität und Produktivität auch rechnet. Zweiter Punkt ist für mich die Aufklärung aller Compliancefälle. Es müssen Strukturen geschaffen werden, damit das nicht mehr passieren kann. Gesetzesverstöße sind keine Kavaliersdelikte, egal um welches Gesetz es geht. Ich bin sehr dafür, dass die Zentralen, z. B. Finanzen und Personal, in diesem Zusammenhang wieder mehr Gewicht gegenüber den Bereichen bekommen. Drittens brauchen wir mehr Demokratie im Aufsichtsrat durch paritätisch besetzte Ausschüsse.

Q Welchen Einfluss haben Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat?

A Laut Gesetz können wir bei personellen Entscheidungen mitwirken, also bei Bestellung oder Ablösung der Mitglieder des Vorstands der Siemens AG, außerdem bei der

Genehmigung sogenannter „zustimmungspflichtiger Geschäfte“. Das sind alle Geschäfte mit einem Umfang von mehr als 500 Mio. Euro. Es handelt sich um Entscheidungen über wesentliche Unternehmenskäufe oder -verkäufe sowie große Standort-, Forschungs- und Entwicklungs-Investitionen.

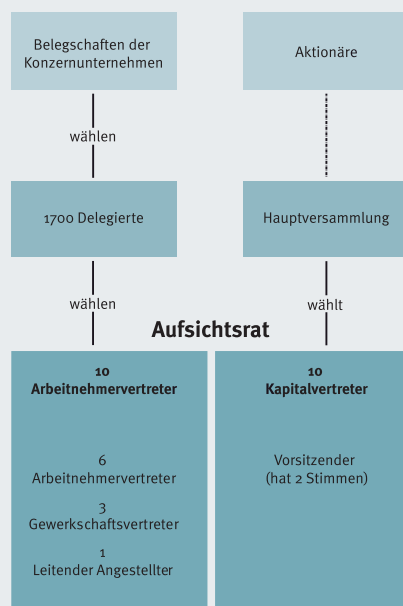
Q Aber der Vorsitzende hat doch doppelte Stimme.

A Das ist richtig, so kann die Arbeitgeberseite uns immer überstimmen. Viel wäre aber schon gewonnen, wenn der Leitende nicht immer mit der Seite der Anteilseigner stimmen würde. Doch unsere Chance ist, dass wir rechtzeitig über Unternehmensstrategie informiert werden müssen und Arbeitnehmerinteressen schon frühzeitig in die Diskussion einbringen können.

Q Das hat ja nicht viel gebracht, wenn man an die Ausgliederung von COM denkt.

A Das ist sicher richtig. Dennoch wäre es fehlt, die Bedeutung der Arbeitnehmerbeteiligung zu unterschätzen. Die Firmenseite muss sich in die Karten schauen lassen. Allein das hilft manchmal, dass diese hin und wieder eine Entscheidung überdenkt. Auch dafür gibt es Beispiele. Im Ernstfall müssen wir uns halt auf unsere betrieblichen und gewerkschaftlichen Mittel besinnen, um Entscheidungen im Sinne der Beschäftigten beeinflussen zu können. Und da bin ich wieder bei dem, was ich eingangs gesagt habe: das geht nur bei Geschlossenheit der Arbeitnehmerseite.

Wie wird der Aufsichtsrat der Siemens AG gebildet?



Und nun compliance

„Was haben Sie denn mit Dir gemacht“, sagte meine Sabrina, als ich von der Tagung der Personalleiter zurückkam. Ich war geschafft. Mir brummte der Schädel und das kam diesmal nicht vom Bier. „Hattest du Fön in München?“, fragte mein Schatz. „Diesmal war alles anders“, antwortete ich. Alle waren auf die Tagung gespannt. Sie würden uns sicherlich die neuesten Informationen geben. Das wurde auch Zeit. Im Siemens Dialog der IG Metall konnte man bisher mehr erfahren als offiziell. Am Wittelsbacher Platz waren alle weggetaucht. Wahrscheinlich würden sie uns die neuen Chefs präsentieren. Vor zwei Jahren, kurz vor der BR-Wahl hatte „Gustav Gans“ uns noch eingeschworen. Der Starnberger See sei glasklar und blau und genauso wünsche sich unser Zentralvorstand viele blaue Betriebsräte. Wir sollten unseren MitarbeiterInnen helfen, die richtige Wahl zu treffen. Siemens braucht fachkundige betriebsnahe Betriebsräte und keine fremdgesteuerten IG Metall, wurde damals ausführlich erläutert. Auf diese klaren Aussagen warteten wir diesmal vergeblich. Vielleicht sollten wir die AUB noch bei der Aufsichtsratswahl unterstützen, dachte ich. Aber im Gegenteil. Man bedauerte zwar, dass der arme Herr Feldmayer von Presse und Justiz so schlecht behandelt worden sei, aber einer musste das Bauernopfer sein. Das Thema AUB sei jetzt endgültig vorbei. Auch die Themen Bestechung und schwarze Kassen wurden angesprochen. Da wurde die „Brutalst mögliche Aufklärung“ gefordert, obwohl vieles noch nicht bewiesen sei. Und dann kam ein Herr Thinnies vom Fairfaix-Team. Der hielt uns einen Vortrag zu Compliance. Normalerweise gehen viele bei solchen Vorträgen in die „Sozialräume“ zur Entsorgung. Das war diesmal anders, sogar ohne Regieanweisung. In Zukunft müssten wir nur noch gesetzeskonform arbeiten, das Betriebsverfassungsgesetz und die Tarifverträge einhalten. Dazu gehörten auch die Arbeitszeitregelungen. Die Arbeitszeitkonten dürften 250 Stunden nicht überschreiten. Außerdem seien die Ethikregelungen der Siemens AG verbindlich. Er legte einen langen Themenkatalog auf. Und der Betriebsrat sei bei allen Themen vernünftig einzubinden. Viele von uns wurden richtig blass. Diese Infos schlugen uns richtig auf den Magen. Einige von uns, die sich trauten, sagten: „Das war doch bisher nicht unser Anliegen. Das ginge auch gar nicht, alle Gesetze und Betriebsvereinbarungen einzuhalten. Und mit der AUB habe man doch bisher sehr gut zusammen gearbeitet.“ „Das ist jetzt alles vorbei“, sagte der lange Gustav. Da gebe es kein Pardon. Ich staunte, da war einer kurz vor der Rente vom Saulus zum Paulus mutiert. Mir war klar, die schönen Zeiten für Personalleiter sind vorbei. „Du schaffst das schon“, tröstete mich Sabrina.

Rudi Ratlos

Überwältigende Aktionen bei NSN

So überraschend die Bekanntgabe der Personalabbaupläne am 04. Mai kam, so schnell reagierten die empörten Beschäftigten: Bei Betriebsversammlungen und Kundgebungen machten am 08. Mai von Hamburg bis München und Berlin bis Düsseldorf mehrere Tausend ihrer Wut Luft.

An allen NSN-Standorten bundesweit informierten Betriebsräte und IG Metall die Belegschaften über

Deutschland (u.a. die NSN Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden).

Die Gesamtbilanz des europäischen Aktionstages bei Nokia Siemens Networks kann sich sehen lassen: Am 12.06.2007 zeigten in sechs Ländern Tausende Beschäftigte praktisch zeitgleich, dass sie gemeinsam gegen die geplante Kostensenkung auf ihrem Rücken zusammenstehen. Mehr Engagement gegen den Verlust qualifizierter Beschäftigung forderte der europäische Metallgewerkschaftsbund dazu auch von EU-Politikern. Er weist die europäischen Volksvertreter am Beispiel NSN auf den unheilvollen Trend in der High Tech-Industrie hin, in ganz Europa zu Gunsten schneller Kostensenkungen und Profitsteigerungen qualifizierte Beschäftigung abzubauen; mittelfristig riskiert dieses Vorgehen die

Aushöhlung von Kompetenzen, die gerade im Zuge der Globalisierung unverzichtbar für die europäische Wirtschaft sind. Parallel zum Aktionstag tagte der Wirtschaftsausschuss des Gesamtbetriebsrates (GBR) von NSN am 12. und 13. Juni mit der Firmen-seite. Durch die jeweiligen Business Units Leiter wurden die geplanten Personalabbauzahlen vom 4. Mai erläutert. Diese Zahlen sind für den GBR nicht akzeptabel. Der GBR fordert weiterhin die Rücknahme der geplanten Abbauzahlen.

Die AUB Saubermänner

Kommentar

„Ich war verdeckt als Lobbyist für Siemens tätig. Es gab einen klaren Auftrag aus der Konzernspitze. Der Plan kam aus dem Zentralvorstand.“, so Wilhelm Schelsky, bis vor wenigen Wochen Chef der AUB, zur Illustrierten Stern. Der Plan des Siemens Vorstandes lautete: Aufbau einer arbeitgeberfreundlichen Gegenorganisation zur IG-Metall, um so auf Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen Einfluss zu nehmen. Insgesamt sollen 57 Millionen Euro von Siemens an Schelsky geflossen sein. Dieser habe damit die AUB finanziert. Diesen Tatbestand hat, nach Informationen aus dem Aufsichtsrat, Zentralvorstand Feldmayer gegenüber der Staatsanwaltschaft ebenfalls gestanden. Und der AUB-Vorstand? Er hat von alle dem nichts gewusst. Die Spitzenfunktionäre in der Nürnberger Zentrale und in den Landesverbänden, sie haben nichts gewusst. Die armen bedauernswürdigen Macher von der AUB, wie wurden sie doch hinteres Licht geführt. Wären uns solche Aussagen nicht im Überfluss von den Beteiligten an Politikskandalen, Wirtschaftsverbrechen oder anderen kriminellen Aktivitäten bekannt, fast könnte man Mitleid entwickeln. Die Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen sind bekannt, die Ausgaben eines eingetragenen Vereins, als solcher ist die AUB eingetragen, müssen ausgewiesen werden. Und woher kommt das riesige Delta? Im Siemens-Standort Erlangen haben sich unlängst sechs Betriebsräte von der AUB distanzieren und ihren Austritt erklärt. Auch in Hamburg hat sich die AUB-Liste des Betriebsrates von dieser Organisation losgesagt. Jedes AUB-Mitglied und jeder AUB-Betriebsrat, der weiterhin an dieser unternehmergesteuerten Organisation festhält, stellt sich bewusst gegen die Interessen der Beschäftigten bei Siemens und in anderen Betrieben. Sie müssen sich den Vorwurf der kriminellen Instrumentalisierung gefallen lassen. Die AUB vertritt keine Arbeitnehmerinteressen und hat weder in Betriebsräten noch in Aufsichtsräten etwas zu suchen.

Günter Hameister



IG MetallInnen informieren über NSN

das, was allgemein schon als „Kahlschlag“ bezeichnet wird: NSN will allein in Deutschland bis 2010 knapp 3.000 Stellen abbauen. Handfeste wirtschaftliche Gründe gibt es nicht, der Verdacht liegt nahe, dass es einzig und allein um Profitmaximierung auf dem Rücken der Mitarbeiter geht. Am 25. Mai haben sich, auf Einladung des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, NSN Betriebsräte aus mehreren europäischen Ländern getroffen, um ihre Aktivitäten zu koordinieren. Es waren anwesend KollegInnen aus Finnland, Italien, Frankreich, Belgien, Spanien und

Führungsarbeit im Rambostil

„Die Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital“. Keine andere Floskel geht den Führungskräften so flott über die Lippen. Mit der Realität bei SEN hat das meistens herzlich wenig zu tun. Zahlreiche internationale Studien haben belegt, dass 30% des Erfolges eines Unternehmens von der Motivation der Mitarbeiter abhängt. Warum wird denn nicht danach gehandelt? „Offene Kommunikation“ ist ein weiteres häufig bemühtes Schlagwort, bei SEN ist es leider zur Realsatire verkommen. Die Entscheidungen werden befohlen, angeordnet oder man stößt im Intranet darauf. Gängelung durch kleinliche Arbeitsanweisungen, die jede Eigeninitiative ersticken. Kommunikation ist die „sozialwissenschaftliche Bezeichnung für zwischenmenschlichen Informationsaustausch“. Austausch meine Herren!!! Dazu gehört; zuhören, Anregungen aufnehmen und in Entscheidungen einfließen lassen. Die Folgen solch einer Führungsarbeit wurden bei einer Mitarbeiterbefragung am Standort Hannover offenbar. Erschütternde Ergebnisse über Motivation und Kommunikation. Nun hat Hannover seine eigene Geschichte. Füh-

rungsarbeit im Rambostil hat hier in jüngster Vergangenheit ihre Spuren hinterlassen. Der ausbleibende Geschäftserfolg solch einer Führungsphilosophie hat der Karriere der dafür verantwortlichen Führungskräfte jedoch keinen Abbruch getan, im Gegenteil. Ohnehin mutmaßen die Mitarbeiter über bestehende Führungsseilschaften, die ihnen nicht selten den Mut nehmen, an einen Schub nach vorne zu glauben. Statt den Mitarbeitern unter den schwierigen Bedingungen bei SEN so weit wie möglich eine in die Zukunft gerichtete Perspektive aufzuzeigen, werden sie verunsichert und verängstigt. Das Callcenter für die Servicenummer der Kunden wird Zug um Zug nach Indien verlegt, ebenso wie der Einfachremote. Was passiert mit dem jetzigen Personal in Nürnberg? Das Monitoring des NOC geht nach Sofia. Sind weitere Verlagerungen von Remotetätigkeiten ins Ausland geplant? Steht SEN zu seinem eigenen Service oder gibt es Pläne zur Ausgliederung? Überall Baustellen, ohne erkennbare Gesamtstrategie. Es wird höchste Zeit zum Umsteuern um zu beweisen, dass die Mitarbeiter tatsächlich das wichtigste Kapital sind.

SIS-geht in die Siemens AG

Im neuen Bereich Siemens IT Solutions and Service, SIS, sind seit 1. Juni 2007 die IT-Kompetenzen der Siemens AG gebündelt. In Deutschland gehört dazu die SBS GmbH & Co OHG. Seit Jahren wurde dort Personal abgebaut, vorrangig Indianer, die Häuptlinge blieben.

mens AG über den Interessenausgleich zur „Anwachsung“ der SIS in die Siemens AG. Statt die Probleme in der SIS anzugehen, wurde in der SIS ein Führungskräftebiotop für Leitende Angestellte aufgebaut. Bei 7500 Beschäftigten gibt es fast 200 Leitende Angestellte. Ca. 35% der MitarbeiterInnen sind im ÜT-Bereich.

Kungelei in hoher Potenz

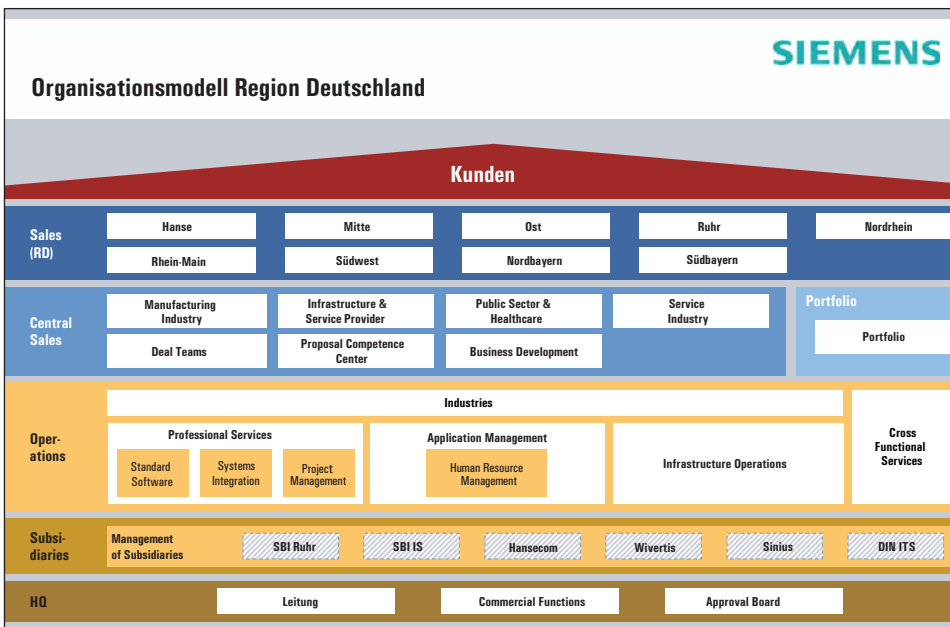
Statt sich rechtzeitig um vernünftige Strukturen zu kümmern, haben die Betriebsräte insbesondere am Standort Perlach ohne Widerspruch akzeptiert, wie ihre Leitung eine Beschäftigungsmaschinerie für Leitende Angestellte auf-

die Standorte Paderborn, Fürth und Perlach. In Paderborn wächst der Siemensstandort an SIS an, der Standort Fürth bleibt bestehen und am Standort Perlach muss gemeinsam aus dem Siemens- und dem SIS-Standort ein neuer Betriebsrat gewählt werden.

Der AUB Skandal

Seit 1990 sind mindestens 50 Mio. Euro an Wilhelm Schelsky und seine Firmen überwiesen worden. Die Firmenleitung hat hiermit ein System geschaffen, um systematisch Arbeitnehmerinteressen zu unterlaufen und die Beschäftigten zu hintergehen. Es wurde die zur IG Metall und den Arbeitnehmerinteressen gegnerische Organisation AUB aufgebaut.

In seiner Systematik und den zeitlichen und finanziellen Dimensionen ist dieses Finanzierungssystem einmalig in der deutschen Wirtschaftsgeschichte. Siemens hat die AUB massiv finanziell und in vielerlei anderer Hinsicht begünstigt. Es geht hier nicht um einen Einzelfall, wie seinerzeit bei VW, wo ein IG Metall GBR Vorsitzender sich hat bestechen lassen, sondern um ein Finanzierungssystem zum Aufbau einer



Teile wurden ausgegliedert und permanent wurde umstrukturiert und die SBS systematisch gegen die Wand gefahren.

SBS stand vor der Schließung. Das Zuschauen, andere sagen Mitmachen, der AUB Vertreter im SBS GBR dabei, ist doch sehr zu kritisieren. Als Alternative sollte SBS verkauft werden, aber ohne finanzielle Zugabe fand sich kein Käufer. Am 1. Februar 2007 schloss die IG Metall unter diesen schwierigen Bedingungen mit der SBS einen Ergänzungstarifvertrag mit Einkommenseinbußen ab, um die SBS und die Arbeitsplätze der Beschäftigten zu retten.

SIS Leitung sollte SIS-Strukturen neu ordnen

Das SIS-Management sollte im Gegenzug die Aufstellung und die Führungsstrukturen in Ordnung bringen. Danach wurde SIS in Branchen ausgerichtet, analog des Vertriebes der Region Deutschland. Die Umstrukturierung der SIS wurde aber nur halbherzig umgesetzt. Das zeigte sich auch in den Verhandlungen des GBR der Sie-

baute. Dies muss doch zwangsweise den Eindruck des Kungelns mit der Arbeitgeberseite verstärken. Das hat jetzt zur Folge, dass der Siemens Zentralvorstand die Struktur der SIS und die Führungsstruktur nochmals genauer betrachtet.

Interessenausgleich zur Anwachsung der SIS in Kraft

Zum 1. Juni ist der Interessenausgleich zur Anwachsung der SIS an die Siemens AG in Kraft. Er ist in zwei Stufen aufgeteilt. Zum 1. Juni gelten für die SIS-MitarbeiterInnen die Beschäftigungsbedingungen der Siemens AG. Es gilt auch der SIS-Ergänzungstarifvertrag. Die 13 Regionen-Betriebsräte der SIS bleiben bis zum 31.12.07 in der Siemens AG bestehen und werden damit auch die Eintariffierungen begleiten. Sie sind seit dem 1. Juni in die GBR-Strukturen der Siemens AG eingebunden. Die SIS-Betriebsräte erhalten damit auch zwei Plätze im GBR der Siemens AG. Am 1. Januar 2008 werden die bisherigen SIS Betriebsräte aufgelöst. Die Aufgaben gehen auf die Siemens Betriebsräte über, aber die fachliche Unterstützung durch erfahrene SIS-Betriebsräte ist möglich. Ausnahmen sind



Organisation, die Beschäftigte für dumm verkaufen sollte, um die Unternehmensinteressen durchsetzen zu können.

Auch in Hamburg hatten wir 2 Mitglieder in der AUB. Sie haben sich wirklich ehrlich verhalten und die Konsequenzen gezogen: Sie sind beide aus der AUB ausgetreten. Auch unsere Betriebsleitung hat sich hier vorbildlich verhalten. Wir haben vereinbart, dass derlei Unterstützung hier nicht stattfindet und die Betriebsleitung alles tun wird, derlei Dinge zu verhindern, wenn sie diese erfährt.

Ordentliche Tariferhöhung erreicht

Nach Verhandlungen der IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden am 15. Mai wurden auch die erzielten Tariferhöhungen für den Bezirk Bayern in die Sondervereinbarung für die Regionalorganisation Deutschland übernommen. Die Beschäftigten erhalten für die Monate April und Mai 2007 eine Einmalzahlung von

1. Juni 2008 bis 31. Oktober 2008 gibt es zusätzlich einen Einmalbetrag in Höhe von 3,98% des jeweiligen Monatsentgeltes, der im August 2008 zur Auszahlung kommt. Die Laufzeit beträgt somit genau wie beim Flächentarifvertrag 19 Monate, bis Oktober 2008.

Die wirtschaftliche Situation der meisten Betriebe an der Küste ist heute so gut wie lange nicht mehr. Unter dem Motto „Plus ist muss“ haben die MitarbeiterInnen aus der Siemens NL Hamburg sich an den Warnstreikaktionen erfolgreich beteiligt. Insgesamt haben 40.000 Beschäftigte an der Küste in Warnstreiks deutlich gemacht, dass sie hinter den Forderungen der IG Metall stehen. Die Verhandlungen haben gezeigt, dass allein die guten Argumente der IG Metall nicht reichten. Für das deutliche Plus in den Taschen der Beschäftigten war es wichtig, dass der betriebliche Druck die Verhandlungen unterstützte. Für ein gutes Ergebnis in Tarifauseinandersetzungen kommt es auf jeden einzelnen IG Metalller und auf jedes neue Mitglied im Betrieb an.

insgesamt 400 Euro, ab dem 1. Juni 2007 erhöhen sich die Entgelte um 4,1% und ab dem 1. Juni 2008 um weitere 1,7%. Für die Zeit vom



Modulausbildung birgt Risiken

Viele Berufe sind einem ständigen Wandel unterworfen und erfordern eine kontinuierliche Weiterbildung der MitarbeiterInnen. Grundvoraussetzung für die steigenden Anforderungen ist aber auch ein gutes Fundament an Fachwissen und Erfahrung durch die berufliche, meist duale Ausbildung. Doch eben dieses Fundament gerät nun ins Wanken. Die Bundesregierung debattiert schon seit Jahren über das Konzept zur Modularisierung der Ausbildung. Dem Ausbildungsbetrieb stünde es frei, nur die Module zu lehren, die für den eigenen Produktionsprozess notwendig und aktuell von Nutzen sind. Eine berufliche Grundbildung wäre damit nicht mehr gewährleistet. Für den Arbeitgeber würden die Vorteile überwiegen. Dank der Möglichkeit, ausschließlich benötigte Teilqualifikationen zu vermitteln, würden sich die Ausbildungszeiten verkürzen und damit auch die Kosten erheblich verringern. Unter diesen Vor-

aussetzungen ist ein Facharbeiterabschluss nicht mehr möglich, was sich automatisch auf das Entgelt nach der Modulausbildung auswirkt. Auch die von den Befürwortern so sehr gelobte Flexibilität darf man nicht missverstehen, denn sie bezieht sich leider nicht auf die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden, sondern auf die Möglichkeit der Unternehmen, eigene Lehrkonzepte zu verwirklichen. Ein weiterer Vorwand für die Modularisierung ist es, innerhalb der Europäischen Union einen gemeinsamen Standard zu etablieren. Dumm nur, dass die Ausbildungssysteme in den meisten europäischen Staaten unserem weit unterlegen sind. Es ist nicht nur völlig unsinnig, das eigene Niveau nach unten zu korrigieren statt die berufliche Bildung in anderen Ländern zu verbessern, sondern kann sich auch nachträglich als schwere Einbuße im Standortwettbewerb auswirken.

Gerücht

Die **SiemensWelt** will in der nächsten Ausgabe ausführlich über das Thema Compliance berichten.

Compliance ist für viele Führungskräfte zu kompliziert.

Im Keller des Siemenshauses Hamburg Lindenplatz soll ein **Wellnessbereich** eingerichtet werden.

In der **Regionalorganisation Deutschland** soll **Personalplanung** ab sofort systematisch umgesetzt werden.

Info

Die **Personalleiter** sollen als **Multiplikatoren** noch intensiver zu Compliance geschult werden.

Neue Homepage NSN Nord: <http://br-nord.hbg1.siemens.de>

Gersfelder Positionspapier zur Siemensstrategie: <https://intranet.br-regionen.siemens.de/hbg/brett>

Möchten auch Sie einmal einen **Bericht in SIMAZ veröffentlichen?** Schicken Sie Ihre Berichte an redaktion@simaz.de.

BEITRITTSERKLÄRUNG

Name: _____ Vorname: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Wohnort: _____

e-mail: _____ Telefon: _____

Geburtsdatum: _____

Betrieb (Siemens AG NL Hbg. 0491): _____

männlich weiblich

z.Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Azubi bis voraussichtlich _____

Gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r

kaufmännisch technisch Meister

Nationalität: _____

Mitgliedsbeitrag (1% d. monatl. Bruttogehalts): _____

Ab Monat/Jahr: _____

Einzugsermächtigung / Bankverbindung

Kto.Nr: _____ Bankleitzahl: _____

Name des Kreditinstituts _____

In PLZ / Ort: _____

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

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

eMail: redaktion@simaz.de

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

Mitarbeit an dieser Ausgabe:

Thomas Ahme, Detlef Böger, Wigand Cramer, Günter Hameister, Ina Mewes, Anne Schmuck, Kerstin Sprengard

Gesamtherstellung:

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

Hergestellt auf chlorfrei gebleichtem Papier