

## In steinigem Gelände

Siemens – schlank, schnell und agil in die Zukunft

Als Peter Löscher auf der Hauptversammlung im Januar auf der Pressekonferenz die unbefriedigenden Zahlen vorstellte, ertönten die Eingangstakte „Satisfaction“ der Rolling Stones neben ihm. Finanzvorstand Joe Kaeser hatte vergessen, sein Handy auf lautlos zu stellen.

Auf der Pressekonferenz zu den Geschäftszahlen zum dritten Quartal gab es auch keinen Grund zur Freude. Peter Löscher musste ein Minus beim Auftragseingang von 23 Prozent verkünden. Er begründete den Rückgang mit einem weltweit schwierigeren Marktumfeld. Der Auftragsrückgang ergab sich vor allem durch ein deutlich geringeres Volumen aus Großaufträgen. Kleiner Lichtblick war der Umsatz, der im Vergleich zum Vorjahreszeitraum, dank des guten Auftragsbestands und positiver Währungsumrechnungseffekte, um zehn Prozent stieg.

### Verbesserung der Prozesse

Insgesamt waren die Zahlen enttäuschend, dennoch hält Peter Löscher an dem Ergebnisziel von 5,2 Milliarden fest. In diesem Zusammenhang verkündete er ein Programm, das den Fokus auf die Verbesserung von Kosten, Produktivität, Effizienz und Prozessen legt. Dies soll beim Führungskräfte treffen im

Oktober ausgerollt und anschließend der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Was das für die Beschäftigten bedeutet, ist noch nicht absehbar. Zu dem Programm sagte Birgit Steinborn, stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Siemens AG: „Viele unserer Kolleginnen und Kollegen leiden auch unter umständlichen und langwierigen Prozessen und unnötiger Bürokratie. Daher muss aus Sicht der Arbeitnehmervertreter das Augenmerk auf der Verbesserung der Prozesse liegen. So wie wir in allen Fertigungsstätten regelmäßig die Produktivität im Blick haben, muss das auch für das ganze Unternehmen gelten.“

### Programm zur Stärkung

Das Unternehmen steht also wieder vor einer schwierigen Phase, oder mit den Worten Peter Löschers ausgedrückt: „wir befinden uns in steinigem Gelände.“ Mit dem angekündigten Programm soll es nach dem Willen des Vorstandsvorsitzenden aus der Wirtschaftslage gestärkt hervorgehen, schlank, schnell und agil. Auf der Pressekonferenz zu den Geschäftszahlen zum dritten Quartal warteten die Journalisten vergeblich auf eine Klingelmelodie. Dabei hätte der Song „I can't get no satisfaction“ auch bei diesem Anlass gut zu der Mine des Vorstandsvorsitzenden gepasst.

### INHALT

Seite 2...	BR Direkt
Seite 3...	Zukunft der Offshore Plattformen
Seite 4...	IG Metall - Allianz gegen Stress
Seite 5...	Rudi Ratlos
Seite 6/7...	Gemeinsam und solidarisch agieren Aufsichtsratswahl bei Siemens
Seite 8...	Siemens setzt Zeichen gegen Herdprämie Infos, Gerüchte, Impressum

## Kommentar

### Schlank, schnell und agil

Wir befinden uns laut Peter Löscher in steinigem Gelände, aus dem das Unternehmen dank eines Programms schnell, schlank und agil herausgeführt werden soll. Was die Kolleginnen und Kollegen erwartet ist noch unklar. Gegen eine Steigerung der Effizienz und eine Verbesserung der Prozesse ist nichts einzuwenden, aber vorhersehbar ist, dass dieser Weg nichts für Freunde des Barfußlaufens ist und die Belegschaften nicht auf Rosen gebettet werden.

Die Unternehmensführung hat in verschiedenen Mitarbeiterbriefen schon klargestellt, dass Kosten und Ressourcen angepasst werden. Dabei müssen die Betriebsräte darauf achten, dass nicht am falschen Ende gespart wird. Die Bereiche Investitionen und Innovationen sowie die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen auf der Agenda nach wie vor weit oben. Hier sind die Arbeitnehmervertreter gefordert.

In dem Mitarbeiterbrief aus dem Sektor Industry schreibt der CEO Professor Russwurm hinsichtlich der wirtschaftlichen Situation, dass es kein Patentrezept gebe. Auch hinsichtlich des geplanten Programms zur Steigerung der Effizienz werden schnelle Rezepte zu kurz greifen. Der berühmte Lebensmittelkonzern mit dem Doktor im Firmennamen hat ein Kochbuch herausgegeben, das den Titel „Schnell und Schlank von A-Z“ trägt. Es ist nichts gegen die Nahrungsmittelindustrie einzuwenden, aber es bleibt abzuwarten, ob Peter Löscher mit dem Programm zur Steigerung der Effizienz lediglich schnelle und kurzzeitige Rezepte hat. Gefordert sind nämlich auch nachhaltige und zukunftsorientierte Zutaten.

## I can't get no satisfaction

Den Sektoren wird ein Effizienzprogramm verordnet



Joe Kaeser .... und die Rolling Stones

# Liebe Kolleginnen und Kollegen!

## Es ist geschafft!

Ab dem 1. Oktober 2012 gibt es für alle Beschäftigten in der Siemens-Region Germany wieder Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Siemens-Jahreszahlung. Möglich war dieser Erfolg nur mit der engagierten Unterstützung zahlreicher Kolleginnen und Kollegen in kreativen und bunten Aktionen in Hamburg und anderen Standorten.

## Niederlassung Hamburg im Aufwind

Die Niederlassung Hamburg ist im Aufwind und das nicht nur durch die Energie Bereiche WindPower und E T TS P.

Aktuell haben wir ca. 1600 Beschäftigte in der Niederlassung Hamburg und noch über 50 offene Stellen. Hinzu kommt, dass allein WindPower bis Ende 2013 von derzeit 220 Beschäftigten auf ca. 500 wachsen will.

## Hamburg Sitz des „HGÜ-Plattform Know How“

Bei der Zusammenarbeit der E T TS P mit den Werften zum Bau der Hochspannungs- Gleichstromübertragungen (HGÜ) Plattformen ist ein Strategiewechsel geplant. Hierzu steht ein Gespräch mit der Leitung noch aus. Für uns ist der richtige Weg, alle Themen in dem Zusammenhang der HGÜ Plattformen in Hamburg zu bündeln, um die gesammelten Erfahrungen mit den Plattformen Helwin1/2, Borwin1 und Sylwin1 nicht zu verlieren und weitere Projekte auf dem gewonnenen „Know How“ aufzusetzen. Nur so ist der Bereich gerüstet für weitere Aufträge im Rahmen der von der Bundesregierung beschlossenen Energiewende mit Windkraft. Für mich gehören die Themen Windpark durch den Errichter WindPower und die Verteilung der Energie von den Windparks auf See über sog. Konverterplattformen durch den Bereich E T TS P zusammen. Beide Technologien erst sorgen dafür, dass die aufgenommene Windenergie auf der „Hohen See“ an Land genutzt werden kann. Kraftwerke an Land werden auch als Komplettsystem angeboten. Warum nicht die Windkraftwerke auf See?

## Wir brauchen „alte Hasen“ und „junge Wilde“

Unser Personalvorstand, Frau Brigitte Ederer, hat dazu erst kürzlich in einem Interview im Tagesspiegel gesagt: „Wir müssen aufpassen, dass wir das Know-how, das wir im Unternehmen haben, nicht verlieren“. Um die Qualifizierung von euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, sicher zu stellen, werden wir die seit 3 Jahren regelmäßig geführten Gespräche mit den Führungskräften aller Bereiche am Standort Hamburg auch weiterhin führen. Was oft fehlt, ist ein Zeitfenster für Qualifizierung. Hier muss mehr Freiraum für Qualifizierung

von den verantwortlichen Führungskräften angeboten und geschaffen werden.

## Zukunftsgerecht ausbilden

Ich bin froh, dass es in den Tarifverhandlungen gelungen ist, unsere Forderung für eine unbefristete Übernahme der Auslerner ab 2013 umzusetzen. Wichtig ist an dieser Stelle, dass der Bedarf an Ausbildungsplätzen zukunftsgerichtet von den Bereichen ermittelt und dann mit uns Betriebsräten abgestimmt wird. Für dieses Jahr fordern wir die Bereiche auf schon jetzt alle Auslerner unbefristet zu übernehmen, denn sie sind der Bedarf an Nachwuchskräften für die Zukunft.

## Kein Geld nach Dienstreise

Es kann doch nicht angehen, dass unsere KollegInnen, die für Montage- und Servicetätigkeiten rund um die Welt eingesetzt werden, nach den Einsätzen wochenlang auf ihre Reisekostenerstattung warten müssen!

Probleme gibt es nach unseren Recherchen vor allem in den Bereichen Industry und bei der Building Technologies. Über die Betriebsleitung habe ich den Kontakt zu dem IDC Leiter Hrn. Popp aufgenommen. Die Es-

mens Real Estate (SRE) die Räumlichkeiten am Lindenplatz und im Berliner Tor Center (BTC) ausreichend sein. Uns ist wichtig, dass alle MitarbeiterInnen einen vernünftigen, dauerhaften Arbeitsplatz haben und nicht verstärkt mit Umzügen beschäftigt sind.

## SMART Initiative zeigt Erfolg

SMART Arbeiten heißt für uns Betriebsräte sich mit strategischen Themen im Unternehmen zu beschäftigen. Dazu gehören vor allem die Themen Innovationen/ Investitionen und eine strategische Personalplanung. Smart Arbeiten am Standort Hamburg bedeutet für uns aber auch eng mit dem Gesamtbetriebsrat zusammenzuarbeiten, um gemeinsam die folgenden Themen zum Wohle der Beschäftigten umzusetzen.

**S**tandort und Arbeitsplätze sichern  
**M**itbestimmung ausweiten  
**A**us- und Weiterbildung stärken  
**R**ichtung mitbestimmen  
**T**echnische Innovationen treiben

## Die wirtschaftlichen Aussichten trüben sich ein

Siemens hat für das dritte Quartal durchwachsende Zahlen vorgelegt. Umsatz und Ergebnis stiegen zwar gegenüber dem Vorjahr an, die Aussichten jedoch sind zunehmend verhalten. Die von Peter Löscher angekündigten Anstrengungen zur Produktivitäts- und Effizienzsteigerung lassen uns aufhorchen.

Die konkreten Details sollen im Herbst vorgelegt werden, so Löscher. Wir Betriebsräte haben damit begonnen, eventuelle Auswirkungen auf Beschäftigung und Standorte zu analysieren.

## Belegschaften brauchen einen starken Betriebsrat

Der Druck auf die Siemens Beschäftigten wächst ständig. Betriebsräte müssen stark und durchsetzungsfähig gegenüber der Firmenleitung sein.

Die Basis für die Stärke und Durchsetzungsfähigkeit des Hamburger Betriebsrates ist der gute gewerkschaftliche Organisationsgrad und die hervorragende Unterstützung durch unsere Vertrauensleute. Die IG Metall Vertrauensleute aus den unterschiedlichen Organisationen und Bereichen geben dem Betriebsrat die Sicherheit, immer auf der Höhe des Geschehens zu bleiben. Der Betriebsrat ist für alle Beschäftigtengruppen vom Auszubildenden bis zur Führungskraft ein verlässlicher Ansprechpartner rund um das Thema Arbeit. Darüber hinaus sind eine funktionierende Ausschussarbeit im Betriebsrat und ein gut funktionierendes Betriebsratsteam der Garant für die erfolgreiche Arbeit zum Wohle aller Beschäftigten in der Niederlassung.

Claus Timmann



Claus Timmann,  
Betriebsratsvorsitzender NL Hamburg

kalationsstufen der Reisekostenstellen sind beschrieben und laufen über die Abteilung GSS in Nürnberg. Bei der GSS habe ich die in Hamburg bekannten Probleme des Systems und der Abwicklung hinterlegt. Nach meinen Informationen wird es wohl noch etwas Zeit in Anspruch nehmen, bis das Siemens Travel Management (STM) in den beschriebenen Bereichen ohne größere Probleme läuft. So lange Mitarbeiter auf ihr Geld warten müssen, sind Vorschüsse möglich, das ist mir von der GSS in Nürnberg bestätigt worden. Die Aussage, dass es keine Vorschüsse mehr gibt, ist an dieser Stelle falsch! Einen langen Atem haben wir bei dem Thema nicht mehr. Wenn es hier nicht kurzfristig zu Verbesserungen kommt, werden wir das Thema weiter eskalieren.

## Standortkonzept NL Hamburg

Wir haben die Betriebsleitung aufgefordert, uns das Standortkonzept für die NL Hamburg vorzustellen. Aktuell liegt uns das Gesamtkonzept noch nicht vor. Nach dem heutigen Planungsstand sollen nach Aussagen der Sie-

# Flaute bei der Energiewende

## Es fehlen Konzepte der Regierung

Die schwarz/gelbe Bundesregierung wollte nach dem Atomunfall in Fukushima die Energiewende vollmundig vorantreiben. Es wurde das zeitlich gestraffte Abschalten der Atomkraftwerke in Deutschland beschlossen und die Windenergie sollte deutlich ausgebaut werden. Insbesondere in der Nord- und Ostsee sollten riesige Windparks entstehen. Dabei unterscheidet man zwischen küstennahen Windparks und Windparks auf hoher See, die über eine Wechselstrom-Anbindung und über eine entsprechende Plattform das Stromnetz an Land einspeisen werden. Wesentlich schwieriger ist Anbindung der Windparks auf hoher See. Sie benötigen eine sogenannte HGÜ Plattform (Hochspannungs- Gleichstromübertragung), um die von den Windparks erzeugte Energie, möglichst ohne große Verluste, an Land zu bringen.

Diese Umspannungsplattformen erreichen fast die Größe eines Fußballfeldes. In der Höhe sind sie bis zu sieben Decks hoch.

### HGÜ Plattform ist Pioniertechnik

Jede dieser Plattform kann inklusive Seekabelanbindung mehr als eine Milliarde Euro kosten. Derzeit sind bei Siemens vier Plattformen im Bau. Diese zukunftsweisende Pionier-

technik ist auch für Siemens völliges Neuland. Aber wo keiner mit gerechnet hat, ist das Missmanagement der Bundesregierung. Statt zusammen zu arbeiten, hat der Wirtschaftsminister gegen den Umweltminister gearbeitet. Es gibt bis heute keine Planungssicherheit für die Windparkhersteller und Windparkbetreiber. Für die Genehmigungsverfahren von Offshoreanlagen auf See gibt es keine abgestimmten Prozesse, Auflagen zum Umweltschutz/Arbeitsschutz sowie die Arbeitsbedingungen auf See sind nicht geregelt.

### Druck von Siemens und der IG Metall

Jetzt setzen viele auf den neuen Umweltminister Altmaier, damit das Chaos in der Regierung endlich ein Ende hat. Bis zum Herbst möchte die Bundesregierung ein Konzept vorlegen. Von daher macht die Industrie, auch der Siemens Vorstand, auf die Bundesregierung Druck. Die IG Metall Küste fordert in ihrem Positionspapier „Energiewende realisieren – Beteiligung si-

cherstellen – Beschäftigungschancen nutzen“ von der schwarz/gelben Regierung, die Energiewende sicher zu stellen. Den vollständigen Text des Positionspapiers gibt es zum Download unter: <https://intranet.w1.siemens.com/cms/betriebsrat/de/hbg>



Das Bild zeigt die 800-Megawatt-HGÜ-Offshore-Plattform Bor-Win2 beim Ausschwimmen in der Werft von Nordic Yards in Warnemünde. Es ist die zweitgrößte von vier HGÜ-Konverterplattformen, die Siemens zum Anschluss von Windparks ans deutsche Stromnetz für den Netzbetreiber TenneT in der Nordsee installieren wird.

## Zukunft für Offshore-Plattformen

### Klare Verantwortlichkeiten sind installiert

„Der weitreichende Umbau des Energiesystems eines großen Industrielandes hin zu einem Anteil Erneuerbarer Energien von 80 Prozent ist beispiellos und bietet Deutschland die Chance, auch für andere Länder Vorreiter zu sein“, so Siemens in einer Pressemitteilung im Juni.

Solche Pionierleistungen sind aber auch mit Herausforderungen verbunden, denn wir betreten neue Pfade und entwickeln echte Innovationen. Das gilt insbesondere für die Offshore-Plattformen, um auf hoher See nahezu verlustfrei durch Hochspannungs-Gleichstromübertragung (HGÜ) Windenergie ans Festland zu bringen“.

In Hamburg wurde ein Center of Competence (CoC) für den Bau dieser Offshore-Plattformen im November 2010 gegründet. Man startete mit einer kleinen Mannschaft von 4 Personen und wollte im Lauf des Jahres 2011 bis zu 40 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiter aufbauen. Doch es stellten sich viele Probleme ein: es gab keine klaren Bau- und Konstruktionsstandards und keine Zertifizierungen. Die Genehmigungsbehörden entwickelten erst im Laufe der Projekte Richtlinien. Dazu kam aus unserer Sicht noch eine verfehlte Vertrags-

gestaltung. Für alle Randbedingungen zeichnete sich Siemens verantwortlich: für Verzögerungen durch Sturm auf See über die Bauanforderungen während der Paarungszeit der Wale bis hin zum Untergrund, wo die Plattformen errichtet werden sollten. Hieraus ergaben sich weitere Verzögerungen.

Obwohl bereits die ersten Projekte problematisch waren, wurden weitere HGÜ-Plattformen hereingenommen, inzwischen gibt es vier. Der stark wachsende Personalbedarf wurde durch Leiharbeit abgedeckt.

### Organisationsmaßnahmen werden jetzt umgesetzt

Kompetenz- und Abstimmungsprobleme zwischen den Projektleitungen in Erlangen und denen in Hamburg waren lange an der Tagesordnung. Durch die erfolgte Bündelung der Offshoreprojekte in Hamburg sollte dies nun beseitigt sein. Das HGÜ-Geschäft und das CoC wurden mehrfach umorganisiert und unter neue Leitungen gestellt. Über unterschiedliche Wege wurde Fachpersonal gesucht. Die Personalzahl ist mittlerweile auf über 250 Mitarbeiter angestiegen. Der Anteil der per Leiharbeit Beschäftigten ist nach Auffassung

des Betriebsrates aber weiterhin zu hoch. Der Betriebsrat hat ein nachhaltiges Personalkonzept gefordert, das Kompetenzaufbau genauso berücksichtigen soll wie die zukünftige Geschäftsstrategie. Gespräche dazu laufen. Zur Minimierung des Siemens Risikos wird offenbar zurzeit nach Partnern gesucht, um mit diesen die Aufträge abzuwickeln.

### Mitarbeiter haben schnell Kompetenz entwickelt

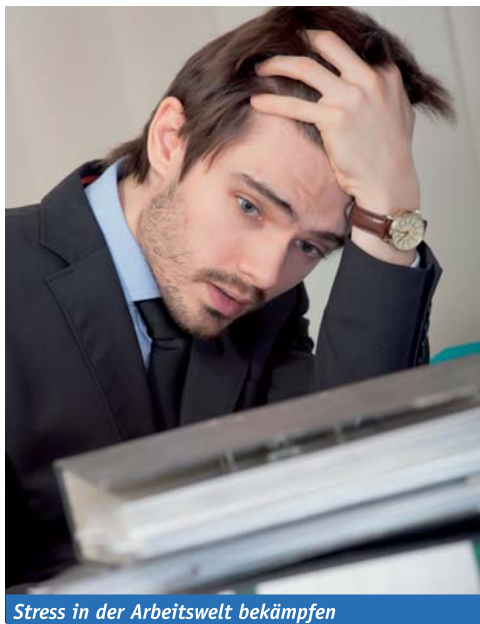
Mittlerweile haben unsere engagierten Mitarbeiter in vielen Arbeitsstunden diverse Standards und viele Problemlösungen gefunden, so dass Folgeaufträge in klaren Projektstrukturen abgewickelt werden könnten. Allerdings befürchten die Mitarbeiter, dass aufgrund der hohen Belastungen durch das „Lehrgeld“ bei der Pioniertechnik nun die Rolle rückwärts gemacht werden soll und das Volumen bei künftigen Aufträgen eingeschränkt wird. Das könnte Auslastungseinbrüche zur Folge haben, die über den Sektor Energy hinausgehen. Die Diskussionen dazu waren bei Redaktionsschluss nicht abgeschlossen.

# Allianz gegen Stress in der Arbeitswelt

## IG Metall Entwurf für „Anti-Stress-Verordnung“ vorgelegt

Die IG Metall hat eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen in der Arbeitswelt vorgelegt.

„Eine verbindliche Regelung, die psychische Belastungen mit anderen Gefährdungen in der Arbeitswelt durch Lärm, unzureichendes



Stress in der Arbeitswelt bekämpfen

Licht oder Toxine gleichstellt, ist unverzichtbar“, sagte Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, am 27.06.2012 in Berlin bei der Vorstellung der „Anti-Stress-Verordnung.“

Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssten an die neuen Probleme und Herausforderungen der Arbeitswelt angepasst werden. Bisher fehle es an einer verbindlichen Vorgabe. Diese müsse arbeitsschutzrechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Standards genügen und praxistauglich sein. Dem könne und dürfe sich die Regierung nicht weiter verweigern. „Gute Arbeit braucht klare Regeln. Das muss auch beim Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit gelten“, forderte Urban.

### Trennung von Arbeitszeit und Freizeit

Die neue Verordnung soll für alle Branchen und Beschäftigtengruppen gelten. Mit der „Anti-Stress-Verordnung“ könne die Rechtsunsicherheit in den Betrieben beseitigt, die Konfliktintensität zwischen den Betriebsparteien reduziert und die Verbindlichkeit für präventives Arbeitsschutzhandeln erhöht werden. Die Verordnung formuliert Vorgaben für die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen, der Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen und der Arbeitszeit, um Gefährdungen durch psychische Belastungen zu vermindern.

Die Verordnung sieht eine eindeutige Trennung von Arbeitszeit und Freizeit vor, die die Beschäftigten vor permanenter Erreichbarkeit durch Kommunikationsmittel schützt. Zur Verringerung psychischer Belastungen verlangt

die Verordnung „angemessenes Führungsverhalten“, das Beschäftigte in Kommunikations- und Entscheidungsprozesse einbezieht, ihnen Rückmeldung und Wertschätzung gibt und soziale Konflikte löst.

### Soziales Bündnis gegen psychische Belastungen

Die Verordnung sieht im Betriebsklima einen bedeutenden Faktor für Wohlbefinden und Gesundheit. Deshalb sollen soziale Beziehungen so gestaltet werden, dass ein positives Betriebsklima mit persönlicher Akzeptanz und respektvollem Umgang der Beschäftigten untereinander unterstützt wird. Dazu sieht die Verordnung die Qualifizierung von Vorgesetzten in Sachen Mitarbeiterführung vor. Der Verordnungsentwurf geht auf Vorschlag und Initiative der IG Metall zurück und ist in einem intensiven Dialog mit Fachwissenschaftlern, betrieblichen Praktikern und Experten verschiedener Aufsichtsbehörden entwickelt worden.

Mit dem Entwurf der „Anti-Stress-Verordnung“ will die IG Metall für eine Allianz aus Wissenschaftlern, Praktikern des betrieblichen Gesundheitsschutzes, Arbeitsmedizinern und Politikern werben. „Wir hoffen auf und arbeiten an einem sozialen Bündnis zur Bekämpfung psychischer Belastungen in der Arbeitswelt, der neuen Volkskrankheit des 21. Jahrhunderts“, sagte Urban.

## Siemens steht zu sozialer Verantwortung

### Internationales Rahmenabkommen unterzeichnet

Siemens, der Gesamtbetriebsrat, die IG Metall und der Globale Industriegewerkschaftsverband IndustriAll haben ein Internationales Rahmenabkommen zu Grundsätzen sozialer Verantwortung unterzeichnet. Darin bekennt sich Siemens noch einmal zu grundsätzlichen Arbeitnehmerrechten wie Chancengleichheit oder der Tarif- und Vereinigungsfreiheit.

Aussagen zum Abkommen:

Für die Arbeitnehmer und Gewerkschaften ist es von besonderer Bedeutung, dass sich global agierende Unternehmen zu den Menschen- und Arbeitnehmerrechten bekennen und danach handeln“, sagte Berthold Huber, Erster Vorsitzende der IG Metall und Präsident des Industriegewerkschaftsverbandes IndustriAll.

Lothar Adler, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Siemens AG: „Wir stehen für weltweit an-

gemessene Beschäftigungsbedingungen. Das Abkommen betont in besonderer Weise die grundlegenden Rechte der Beschäftigten bei Siemens. Für uns gilt, dass erst der Mensch und dann die Marge kommt. Die Unterzeichnung der Vereinbarung ermöglicht, dass weltweit auch weiterhin die Beteiligungsrechte für

faire Arbeitsbedingungen beachtet werden.“

„Das Abkommen ist Ausdruck des Verantwortungsbewusstseins der Siemens AG für ihre Mitarbeiter und Beleg für das vertrauensvolle Verhältnis von Unternehmen, Betriebsrat und Gewerkschaft“, sagte Peter Löscher, Vorstandsvorsitzender von Siemens.

## „Wohl und Weh“ der Arbeitsplätze

### Neues IG Metall Qualifizierungskonzept für Betriebsräte

**Betriebsräte müssen sich zur Zukunftssicherung der Beschäftigung und der Standorte konkret mit den Themen Innovationen und Investitionen beschäftigen und vor Ort mit den Betriebsleitungen beraten. Grundlage hierfür sind die vom Gesamtbetriebsrat verabschiedeten Vereinbarungen.**

Damit die Umsetzung in der Praxis von den Betriebsräten auch qualitativ gut und zügig erfolgen kann, hat das Siemens Team der IG Metall mit dem IMU – Institut die Seminarreihe „Standort und Beschäftigungssicherung durch Investition und Innovation“ aufgelegt. Vom 12. - 14.06.12 trafen sich 22 KollegInnen aus sieben Standorten und zehn verschiedenen Bereichen zu dem ersten Teil der Seminarreihe in Hannover.

Durch Unterschiede in der Größe von Standorten und den unterschiedlichen Strukturen die hier vertreten waren, kamen sehr vielfältige Bedürfnisse und Wünsche der Betriebsräte zu Tage. Zuerst wurde konkret die Ausgangslage der vertretenden Standorte ermittelt. Danach wurden betriebswirtschaftliche und rechtliche Grundlagen vermittelt um die Betriebsräte im sicheren und kompetenten Umgang mit der Thematik Innovationen und Investitionen am Standort, zu befähigen. So ausgerüstet können die Betriebsräte an ihren Standorten aktive Innovationspolitik als konkrete Interessenpolitik zur Sicherung ihrer Standorte und der Beschäftigten umsetzen.

# Wir haben es geschafft!

Die Verhandlungen zur Tarifvertraglichen Sondervereinbarung (TvSv) sind erfolgreich abgeschlossen worden. Die Verhandlungskommission der IG Metall konnte ein gutes Ergebnis Mitte Mai erzielen. Vorausgegangen sind viele Aktionen in den Niederlassungen (NL) in Deutschland. Viele IG Metall Mitglieder und Betriebsräte aus den Niederlassungen haben die Tarifverhandlungen engagiert unterstützt, um wieder Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld zu bekommen. Der Durchbruch gelang erst in diesem Frühjahr mit Hilfe von vielen Aktionen der Beschäftigten.

## Urlaubs und Weihnachtsgeld gesichert

- Die unsichere, Leistungs- und ergebnisbezogene Erfolgsbeteiligung (LeE1) wird abgelöst. Ab 1. Oktober 2012 wird wieder ein tariflich abgesichertes Urlaubsgeld (69% eines Monatsgehaltes) sowie ein 13. Monatseinkommens (bis zu 55%

eines Monatsgehaltes) gezahlt. Für den Zeitraum Okt.- Dez. 2012 anteilig, ab 2013 dann in voller Höhe.

- Die Qualifizierungszeit von 50 Stunden bleibt, gilt ab sofort aber auch für Beschäftigte in den Ost-Standorten im Rahmen ihrer tariflichen Arbeitszeit.
- Es gibt eine gemeinsame betriebliche Arbeitsgruppe zu den Themen Tätigkeitsbeispiele sowie Eingruppierungssystem. Die Betriebsräte wollen dabei Modifizierung und Ergänzungen erreichen.
- Die Siemens - Jahreszahlung gilt ab dem GJ 12/13 für den Kreis der Tarifbeschäftigten im TvSv wieder.

„Der Erfolg zeigt, wenn wir gemeinsam durch Aktionen und Verhandlungen Stärke und Durchsetzungswillen zeigen, können wir unsere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verbessern“. Michael Brüggem freigestelltes BR Mitglied und stellv. VK Leiter NL Hamburg.



Kundgebung bei Siemens in Hamburg

# Auf die Dauer hilft nur Power

## JAV Wahl 2012

Im November ist es wieder soweit: Bei Siemens wählen die Auszubildenden und junge Beschäftigte ihre Jugend und Auszubildendenvertretung.

Eine starke JAV braucht starke Unterstützung. Wer selbst für die Jugend- und Auszubildendenvertretung kandidieren möchte, erhält alle wichtigen Infos bei der JAV oder beim örtlichen Betriebsrat. Ansprechpartner in Hamburg für die JAV ist der Vorsitzende Marco Trube.

## BR und JAV ein starkes Team

Wenn Betriebsrat und Jugendvertretung in Sachen Ausbildung gemeinsam handeln, können sie viel erreichen. Unterstützung findet die JAV beim Betriebsrat, hier können die JAVis von dem Wissen der Betriebsräte profitieren. Das hat für alle Vorteile, denn einerseits ist die JAV auch Stimme und Ohr des BR's in der Ausbildung, stellt die Arbeit der Interessenvertretung vor und transportiert gleichzeitig die wichtigen Themen der Ausbildung in den BR hinein. Die IG Metall unterstützt dabei die JAV in allen Bereichen der Ausbildung. JAV, Betriebsrat und IG Metall arbeiten bei Siemens stets zusammen, um die Bedürfnisse der jungen Menschen im Betrieb aufzunehmen, eine hochwertige Berufsausbildung sicherzustellen, die Übernahme nach der Ausbildung zu sichern und ausreichend Ausbildungsplätze umzusetzen.

## Vorschrift ist Vorschrift

Bin ich froh, dass wir heute Sabrinas Geburtstag nachfeiern können. Der Champagner war kalt gestellt. Vor sechs Wochen hatten wir ein Wochenende im Hotel Riverside gebucht, um am Sonntag Sabrinas fünfzigsten Geburtstag zu feiern. Da wurde ich von meinem Chef angerufen, dass ich sofort zu einem Serviceauftrag nach Karatschi in Pakistan muss. Auf dem Schiff "Mama Mia" sei die Maschine und die Klimaanlage ausgefallen. So habe ich Sabrina noch nie erlebt. Aber das ist mein Job, sagte ich ihr. Die Ersatzteile seien schon auf dem Weg nach Pakistan, sagte mein Chef. Ich müsse mich sofort um meine Reiseunterlagen wie Flug- und Hotelbuchungen kümmern. Außerdem müsse ich unbedingt vorher meinen Reiseantrag ausfüllen und genehmigen lassen, vorher einen neuen Test machen. Den müsse ich bestehen, damit ich alle neuen Vorschriften einhalten könne, sagte er. Aber ich habe doch erst vor acht Wochen bestanden, sagte ich. Klare Ansage: „Vorschrift ist Vorschrift, das ist alles ein Prozess, den können wir nicht ändern. Erst bestehen, dann kannst Du buchen“. Aber es eilt doch, das Schiff kann doch nicht weiter fahren, schimpfte ich. Er meinte aber, das wird der Kapitän schon verstehen – erst kommt unser Prozess und dann der Service. Als ich dann nach Vorschrift einen Flug buchen wollte, wurde mir ein Flugplan mit der Turkmenistan Airline mit drei Stopps und weiter mit der pakistanischen Linie „Sunshine“ nach Karatschi vorgeschlagen. Alles sehr kostengünstig – aber eine Woche sei ich schon unterwegs. Ein günstiges Hotel in Karatschi oder Umgebung sollte ich selber buchen. Ich dachte an den Kunden und buchte den Flug mit der Lufthansa. Nach zwei Tagen war ich dann in Karatschi beim Zoll. Das Lager sei voll und die Zollbeamten sehr überlastet, vor zwei Wochen gäbe es keine Teile. Nachdem ich fünf Tage auf die Zustimmung vom Compliance-Office wartete, spendete ich 200 Euro für das Hilfswerk der Zollbeamten. Dann fuhr ich mit einem Boot mit meinen Ersatzteilen zum Schiff, das weit draußen auf Reede lag. So sparte der Kapitän die Liegegebühr. Der Kapitän sagte, ich könne auf dem Schiff übernachten. Allerdings koste die Koje dreihundert Euro pro Tag, Kosten für den Gaskocher und Lebensmittel extra. Das macht noch mal fünfzig Euro pro Tag. Nach fünfzehn Tagen war ich endlich fertig. Ich war froh, dass ich den Seelenverkäufer endlich verlassen konnte und flog schnell nach Hause. Der Käpt'n gab mir Gott sei Dank auch eine Quittung über 5.250 Euro. Zu Hause habe ich sofort meine Reiskostenabrechnung gemacht und von meinem Chef querschreiben lassen. Das sieht die Reiskostenabrechnung in Bratislava aber ganz anders. Ich habe die Flugreise zu teuer gebucht, keine richtige Hotelquittung und ganz gravierend, keine Steuersätze eingetragen. So könne man mein Geld nicht überweisen. Da sagte Sabrina, das nächste Mal lässt Du Deinen Chef selber fahren. Wir machen uns dann wieder ein schönes Wochenende. Da haben dann fast alle was davon, dein Vorstand, der Kunde und wir beide auch. Wo Sabrina Recht, hast sie recht.

Rudi Ratlos

# Gemeinsam und solidarisch agieren

## Aufsichtsratswahlen bei Siemens

In den Betrieben der Siemens AG wurden die Delegierten gewählt, die Ende September in Berlin die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestimmen. Dabei geht es um viel, wie die ablaufende Amtsperiode gezeigt hat: Nur das geschlossene Auftreten der Arbeitnehmerbank ermöglichte etliche beachtliche Erfolge.

Die Delegiertenwahlen an den Standorten liefen bis Mitte Juli. In Berlin werden diese rund 1.700 Delegierten dann die betrieblichen Vertreterinnen und Vertreter demokratisch wählen - es handelt sich also keineswegs um eine reine Formsache mit bereits unvermeidlich feststehendem Ausgang.

Für die Arbeitnehmerbank im höchsten Kontrollgremium der Siemens AG sind zehn Mandate vorhanden, wovon eines durch einen Vertreter der leitenden Angestellten besetzt wird. Von den übrigen neun werden drei mit gewerkschaftlichen Vertretern der IG Metall besetzt, so dass die Delegierten unter dem Strich sechs Mandate an betriebliche Vertreter/Innen vergeben können. Zur Wahl stellen sich mehrere Listen, der IG Metall-Liste wurde in diesem Jahr durch Losentscheid die Listennummer 3 zugewiesen.

## Siemens zukunftsfähig gestalten

**Siemens ist ein global agierendes Unternehmen mit einem ungeheuren Potenzial: Die hochqualifizierten Beschäftigten, das technologische Know-how und die beispielhafte Finanzkraft bieten beste Chancen, sich auf vorhandenen und neuen Märkten zu profilieren.**

Die IG Metall will die Zukunft des Unternehmens auch im Aufsichtsrat mitgestalten, um den Menschen dauerhaft Gute Arbeit zu ermöglichen. Aber der internationale Wettbewerb und die Renditeerwartungen der Aktionäre erfordern eine starke Arbeitnehmerseite der IG Metall. Zu den Zukunftsfeldern von Siemens rechnet die IG Metall vor allem die erneuerbaren Energien, die nur in einem Energiemix mit hocheffizienten Kohle- und Gaskraftwerken eine echte Chance als Leitetchnologie haben, eine nachhaltige elektrogetriebene Mobilität, intelligente Netze (Smart Grid), die die Energie effizienter nutzen, Ressourcensparende Anlagen und Produkte. Und eine Medizintechnik, bei der nicht die Marge im Mittelpunkt steht sondern der Mensch.



**Lothar Adler,**  
Vorsitzender des  
Gesamtbetriebsrats  
der Siemens AG,  
IG Metall Liste 3

„Wir haben im Aufsichtsrat seit der letzten Legislaturperiode viel vorgebracht. Alle Ausschüsse und das Präsidium sind inzwischen paritätisch besetzt, so dass wir für die Beschäftigten noch mehr erreichen werden. Aktive Aufsichtsräte auf der Arbeitnehmerseite, die mit dem Gesamt- und dem Konzernbetriebsrat vernetzt sind, können gemeinsam und solidarisch agieren statt nur zu reagieren. Das zahlt sich positiv aus – bis hin zu den Niederlassungen und Standorten.“



**Birgit Steinborn,**  
stellvertretende  
Vorsitzende des  
Gesamtbetriebsrats  
der Siemens AG,  
IG Metall Liste 3

„Zukunft für Beschäftigung in Deutschland und Europa gestalten: Daran werden wir auch im Aufsichtsrat weiter arbeiten. Gemeinsam konnten wir das Beschäftigungsabkommen Radolfzell II durchsetzen, also Arbeitsplätze und Standorte sichern. Eine nachhaltige Deutschlandstrategie muss hinzukommen. Um die Arbeitsplätze zu sichern, werden wir auch künftig Innovationen und Investitionen einfordern. Ein weiteres wichtiges Thema ist eine faire Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenserfolg.“



**Bettina Haller,**  
Vorsitzende des  
Konzernbetriebsrats  
der Siemens AG,  
IG Metall Liste 3

„Im Aufsichtsrat machen wir uns für Siemens als integriertem Technologiekonzern stark. Das gilt für das Unternehmen und auch für die ‚Töchter und Enkel‘. Für uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist darüber hinaus wichtig, dass alle im Konzern gut integriert werden. Wir müssen hin zu einer wirklich nachhaltigen Unternehmensentwicklung auf der Basis von technologischem Fortschritt und verantwortungsvollem Handeln für die Menschen im Unternehmen und im Konzern, aber auch in der Gesellschaft insgesamt.“

## Erfolgreiche Bilanz

Die ArbeitnehmervertreterInnen bei Siemens können auf eine erfolgreiche Bilanz zurückblicken:

Die IG Metall hat im Aufsichtsrat entscheidend die Aufklärung der Korruptionsaffäre unterstützt, als weite Teile des Managements das Unternehmen verlassen mussten und herauskam, dass die AUB vom Unternehmen gesponsert wurde.

Durch die Krise ist bei Siemens kein Stammmitarbeiter abgebaut worden! Der Unternehmensumbau ist nicht mit Abbau verbunden, sondern es gibt mehr Arbeitsplätze in Deutschland. Dazu haben IG Metall und Arbeitnehmerseite entscheidend beigetragen. Immer mehr Auszubildende werden unbefristet übernommen. Die Zahl der Leiharbeiter wurde reduziert; Tausende haben eine feste Stelle bekommen. Mehr Frauen in Führungsposition ist inzwischen erklärtes Ziel des Vorstands. Die Betriebsräte haben erweiterte Informations- und Beteiligungsrechte erhalten.



**Harald Kern,**  
Mitglied des Gesamt-  
betriebsrats und  
Vorsitzender des  
Europa-Betriebsrats  
von Siemens,  
IG Metall Liste 3

„Hinsichtlich der entfesselten Finanzmärkte müssen wir uns als Arbeitnehmervertreter auch weiterhin im Aufsichtsrat vernetzen und einen Gegensatz zu den reinen Finanzinteressen bilden. Dazu sind mehr Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und der Arbeitnehmervertreter in Europa gefordert. Nur so kann auch eine drohende Lohnkonkurrenz innerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes verhindert werden. Es gilt insgesamt, mehr Demokratie in der Wirtschaft zu wagen.“

## Mensch vor Marge

Auf seinen Zukunftsfeldern muss Siemens in Deutschland ein Innovationsmotor sein: mit industrieller Produktion, Forschung und Entwicklung, Service und Vertrieb. Das verlangt Investitionen in zukunftsfähige Technologien und in qualifizierte MitarbeiterInnen.

Wettbewerbsfähig bleibt das Unternehmen vor allem dann, wenn es alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert sowie ihre Leistungen anerkennt und wertschätzt.



„Mensch vor Marge“, das ist das Leitbild der IG Metall bei Siemens. Es gilt für die Metal-lerinnen und Metaller im Aufsichtsrat und in den Betriebsräten – und für die gewerkschaft-lichen Vertrauensleute. Denn die Interessen-gegensätze zwischen Beschäftigten und Kapi-taleignern bestehen weiter.



**Robert Kensbock,**  
Mitglied des Gesamt-  
betriebsrats und des  
Betriebsrats bei  
Siemens Energy/  
Mülheim,  
IG Metall Liste 3

„Wir werden uns im Aufsichtsrat auch künf-tig für eine eindeutige Wachstumsstrategie einsetzen. Sie muss in der Fertigung, bei For-schung und Entwicklung, im Service und Ver-trieb sowie in der Verwaltung greifen, damit Arbeitsplätze in Deutschland und Europa ge-schaffen werden. Pionierleistungen und Inno-vationen sind gerade angesichts der Energie-wende notwendiger denn je. Dazu brauchen wir qualifizierte und motivierte Belegschaften in allen Bereichen.“



**Dorothea Simon,**  
Mitglied des  
Gesamtbetriebsrats,  
stellvertretende Be-  
triebsratsvorsitzende  
Siemens Healthcare  
Erlangen/Forchheim/  
Heidelberg,  
IG Metall Liste 3

„Zu einer nachhaltigen Unternehmensent-wicklung gehört eine strategische Personal-planung einschließlich der Qualifizierung, die den demografischen und gesellschaftlichen sowie den organisatorischen und technischen Wandel berücksichtigt.“

Wir engagieren uns für die Chancengleich-heit von Frauen und Männern und fördern Diversity als Unternehmenskultur, die von ge-genseitigem Respekt und der Anerkennung der Talente und Fähigkeiten unabhängig von Rang und Tätigkeit geprägt ist.“

## Große Herausforderungen bleiben

Für die Arbeitnehmervertreter/Innen bei Sie-mens bleiben große Herausforderungen:

Globalisierung und internationaler Wett-bewerb bringen Druck auf Arbeitsplätze in Deutschland. Umstrukturierungen, Standort-verlagerungen und Personalabbau bleiben ein Risiko. Überzogene Margenerwartungen der Anteilseigner verunsichern die Beschäftigten.

## IG Metall: kompetent für Gute Arbeit

Wie sich Gute Arbeit bei Siemens entwickeln kann, dafür stellt auch der Aufsichtsrat die Weichen. Sie hat dann eine Chance, wenn die Beschäftigten nicht dem freien Spiel der Märkte und den überzogenen Margen ausgesetzt sind.



Die IG Metall selbst liefert Gute Arbeit – für ihre Mitglieder und Vertrauensleute sowie für ihre Mandatsträger in den Betriebs- und Auf-sichtsräten. Die Expertinnen und Experten der Gewerkschaft unterstützen und qualifizieren auch die künftigen Arbeitnehmervertreter/-innen im Aufsichtsrat.

Nur wenn die gewerkschaftlich organisierten Mitglieder des Aufsichtsrats bei Siemens mit den regionalen Ebenen der IG Metall, den ört-lichen Betriebsräten, dem Europa-, Konzern- und Gesamtbetriebsrat eng kooperieren, kön-nen sie der Kapitalmacht im Aufsichtsrat auf Augenhöhe begegnen. Zusammenhalten und zusammen handeln, darauf kommt es an.

Hinter den Arbeitnehmervertreter/-innen im Aufsichtsrat muss eine starke Organisati-on mit ihren Mitgliedern stehen, die Rückgrat zeigen. Denn die IG Metall will Gute Arbeit für alle Beschäftigten.



**Berthold Huber,**  
Erster Vorsitzender  
der IG Metall,  
Frankfurt/Main,  
Gewerkschaft IG Metall

„Siemens braucht eine tragfähige Strategie, weltweit und in Deutschland: Wo will das Un-ternehmen 2020 stehen? Notwendig ist eine Unternehmensphilosophie, die mehr ist, als über Margen nachzudenken. Wer langfristig das Unternehmen sichern will, der muss auf die Kompetenz der Beschäftigten setzen. Und er braucht eine lebendige Teilhabe- und Mit-bestimmungskultur, am Arbeitsplatz, im Be-trieb und auf Unternehmensebene. Nachhaltig und erfolgreich wirtschaftet ein Unternehmen, wenn es sich verantwortlich verhält gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft.“



**Sibylle Wankel,**  
Tarifexpertin beim  
Bezirk Bayern der  
IG Metall, München,  
Gewerkschaft IG Metall

„Den Beschäftigten kommen tarifpolitische Erfolge der IG Metall zugute. Neben dem Tarif-abschluss für die Metall- und Elektroindustrie sind das siemensspezifische Vereinbarungen: Die Beschäftigten der Niederlassungen werden beim Urlaubsgeld und dem 13. Monateinkom-men wieder nach dem bayerischen Tarifvertrag bezahlt. Und sie erhalten künftig die übliche Siemens-Jahreszahlung. In einigen Tarifgebieten gibt es für die Arbeitnehmer/-innen Nach-zahlungen, weil die IG Metall strittige Fragen zum Entgelttarifvertrag geklärt hat.“



**Jürgen Kerner,**  
geschäftsführendes  
Vorstandsmitglied der  
IG Metall,  
Frankfurt/Main,  
Gewerkschaft IG Metall

„Ständige Umstrukturierungen sowie gravie-rende Managementfehler bei Übernahmen und technologischen Großprojekten verunsichern und demotivieren die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Siemens. Die Beschäftigten zahlen diese Zeche beispielsweise durch ei-nen erhöhten Leistungsdruck bis zum ‚Arbei-ten ohne Ende‘. Das führt auch verstärkt zu psychischen Erkrankungen. Deshalb setzt sich die IG Metall für eine berechenbare Unterneh-menspolitik und für Gute Arbeit ein.“

## Die Arbeitnehmer-vertreterInnen fordern:

- ◆ Die Mitbestimmungsrechte bei Innovationen und Investitionen ausbauen
- ◆ Eine nachhaltige, strategische Personalplanung
- ◆ Aus- und Weiterbildung konsequent voranbringen
- ◆ Die Produktivitätssteigerungen dürfen nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen
- ◆ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen am Unternehmenserfolg beteiligen

# Wirkliche Innovation

## Siemens setzt deutliches Zeichen gegen Herdprämie

Seit vergangenem Jahr können Siemens-ner einen steuerfreien monatlichen Zuschuss bis EUR 100,00 beantragen. Damit aber nicht genug, seit diesem Jahr gibt es zusätzlich EUR 500,00 monatlich, wenn die KollegInnen während der ersten 14 Lebensmonate ihres Kindes als Teilzeitbeschäftig-

liegt natürlich auch an dem starken Personal- aufbau in der Division WindPower.

### Frauen in die erste Reihe!

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen liegt am Standort Hamburg insgesamt bei 10,5%. Die freiwillige Selbstverpflichtung der DAX-Unternehmen sagt, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2015 auf 12 – 13% ansteigen soll. Der GBR unterstützt dieses Vorgehen und hat dieses auch in seiner Diversity-Charta manifestiert. Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung wird dort gefordert. „Diversity beinhaltet die gleiche Verteilung von Fach- und Führungspositionen auf allen Ebenen. Den Betreuungszuschuss, sehen wir als gutes Mittel die MitarbeiterInnen zu motivieren und so dem Fachkräftemangel vorzubeugen.“ Ina Mewes, Betriebsrätin, NL Hamburg



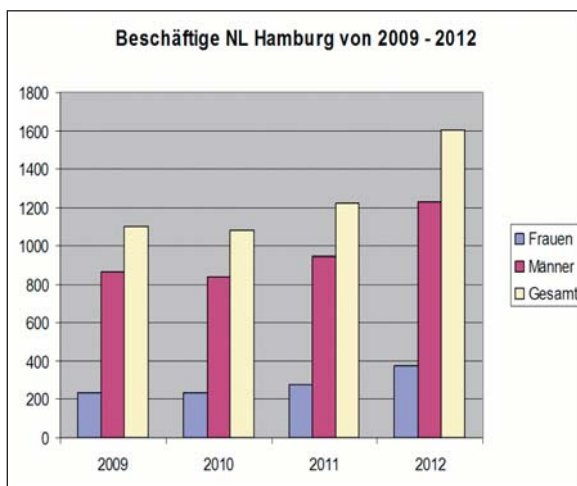
Foto: Ulrich Wirnwa

Kerstin Sprengard, IGM VKL Hamburg  
Ina Mewes, Betriebsrätin NL Hamburg

te in den Betrieb zurückkehren – vorausgesetzt ihnen entstehen tatsächliche Betreuungskosten in dieser Höhe.

Alle Einzelheiten stehen im CHR Rundschreiben Nr 41/11 „Gesamtbetriebsvereinbarung über den steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss“. Insgesamt haben bisher 100 KollegInnen diesen Zuschuss in Anspruch genommen. „Wir sind der Meinung, dass ist wirklich eine gute Sache. Und die Siemens AG hat offensichtlich auch erkannt, dass so das Know-How erhalten bleibt“. Kerstin Sprengard IGM VKL Hamburg.

Der „frische Wind“ ist deutlich zu spüren. In den letzten Jahren ist der Anteil der Frauen am Standort Hamburg gestiegen. Das



## Gerücht

- Die MitarbeiterInnen in den Vertriebs-Montage- und Serviceabteilungen sollen von den Unmengen an administrativen Tätigkeiten entlastet werden.
- Wer nachweisen kann, dass er täglich zu Fuß und nicht mit dem Fahrstuhl fährt, darf am „TerraTag“ im Kasino Hamburg ein Ausweichessen nach Wahl bestellen.
- Strategische Personalplanung in der GER-Leitung angekommen: Für den geplanten Umzug in 5 Jahren an den Wittelsbacherplatz wurde eine Projektgruppe in der GER-Leitung gegründet.

## Info

- Michael Brüggem GER IC BT Hamburg ist zum freigestellten Betriebsrat der NL Hamburg gewählt worden.
- Thomas Ahme ist zum stellv. BR-Vorsitzenden der NL Hamburg gewählt worden.
- Rüdiger Skrobarczyk ist jetzt ehrenamtlich im IGM-Siemensteam und für den IGM-Bezirk Küste tätig.
- 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 Region Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg  
Verantwortlich i.S.d.P.: Eckard Scholz  
Redaktionsleitung: Claus Timmann  
Redaktion: Thomas Ahme, Bernd Grimmig, Rüdiger Skrobarczyk, Claus Timmann (Schlussredaktion)  
Mitarbeiter an dieser Ausgabe: Michael Brüggem, Martin Geißler, Ina Mewes, Kerstin Sprengard

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

## 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: \_\_\_\_\_